125

فيتامين

في

القيــادة



كن قائداً ,,,

ليس هناك خيار آخر



غزاري أحمد

Gulzar A. Khan

المقدمـــــة

إما أن تكون سيد الموقف وتقود مجريات الحياة بحكمة، أو تقودك ظروف الحياة في طاحونة الصراعات والمشكلات والأزمات وتصبح ضحية لفكرك وتوجهك السلبي ، فالحياة كالمركبة إما أن تسيطر عليها وتقودها نحو وجهتك أو تصطدم بالحائط إذا تركت القيادة...من هنا تعرف القيادة على إنها في المقام الأول: هي السيطرة الكاملة على الذات وتمكين النفس مهارياً وفنياً وقبل كل ذلك إنسانياً ...ثم تمكين الآخرين وتوجيههم لإخراج أفضل مالديهم ولتحقيق أهداف المنظمة وإحداث الأثر المطلوب في المجتمع بإضافة قيمة ترتقي بالأوطان.

في هذا الكتاب إضاءات عن القيادة والقائد ... وهي قصيرة إلا أنها مركزة ومفيدة وهي خلاصة التحصيل العلمي والخبرة العملية في مجال القيادة والتدريب تفتح لك هذه الفيتامينات آفاق جديدةوترتقي بك كقائد يحدث التغيير ويصنع الفرق ويرتقي بنفسه وفريقه ويعلو قمم الأمجاد بإذن الله.

فقط .. انهض .. وانطلق .

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

1_فيتامين القدوة

القائد دائماً تحت المجهر الكل يتفحصه، ويراقب سلوكياته ويصدر الأحكام عليه من خلال تصرفاته وليس من خلال الشعارات التي يطلقها وهنا يكمن التحدي الكبير، في ردم الفجوة بين الأقوال والأفعال فإذا أردت أن تكون قائداً مؤثراً فكن في موضع القدوة التزم الصدق والأمانة المطلقة في الأقوال والأفعال وكن شفافاً في تعاملاتك وكن أول من يقدم على الفعل و أكثر من يلتزم بتحقيق الأهداف وكن مثالاً للشخصية الرزينة المتواضعة والمنجزة عندها فقط سيتبعك الأخرين دون أدنى جهد منك.



2_فيتامين التأكيد على القيم المشتركة

إن سبب أي صراع في بيئة العمل ينتج عبر تضارب المصالح ،و اختلاف وجهات النظر وتمسك كل طرف بما يخدم أجندته الخاصة؛ فالقائد يريد أن يحقق أهدافه الشخصية ولكل فرد أيضاً أهدافه الخاصة يود تحقيقها والمنظمة بدورها لم توجد إلا لتحقيق الأرباح.

القائد البارع هو من يستطيع توحيد القيم من خلال دمج مصالح الأطراف الثلاثة من خلال إيجاد أرضية مشتركة بدمج مصالح الأطراف الثلاثة؛ وهذا الدمج لا يمكن أن يكون إلا بفهم أهداف الأفراد الخاصة وفهم توجه المنظمة وأيضاً القائد نفسه يتعين علية معرفة أهدافة الخاصة وإذا ما حصل هذا الدمج ستتحقق أهداف الأطراف الثلاثة وتنمو المنظمة وترتقي وترتفع الأرباح ويتميز القائد.



3_فيتامين حشد الناس حول الرؤية المشتركة

معظم القادة يتمتعون بالقدرة على وضع الرؤية أو الرسالة وتوحيد القيم ورسم السياسات والخطط الاستراتيجية والتكتيكية، وهذا جيد ومطلوب إلا أنه غير كافي لأن ذلك يعني أن القائد مازال على مكتبة ينظر فقط.

يتعين على القائد ترجمة خططه على أرض الواقع وهذا لا يأتي إلا بحشد الناس حول هذه الرؤية وجعل هذه الرؤية هي رسالة الجميع وهاجسهم وحبهم وشغفهم.

وحشد الناس حول الرؤية المشتركة لا يأتي إلا باكتساب ثقتهم وودهم وحبهم.

وهذا بدوره ينتج عنه احترامهم وتقديرهم وتحقيق احتياجاتهم وتلبية رغباتهم.



4_فيتامين كسر الروتين

من أكبر التحديات التي تواجه المنظمات والقادة على حد سواء هو موضوع التغيير وكسر الروتين اليومي لأن هذا الروتين اليومي تكون خلال ساعات العمل الماضية وأثبت صحته واكتسب قداسة ومن البديهي أنك ستحصل على نفس النتائج بتكرار نفس الروتين إذن أين الإبداع والابتكار والتقدم؟

لذلك يتعين على القائد كسر الروتين السائد أولا ليخرج الجميع من دائرة الراحة ويتأهبوا للجديد وليس بالضرورة يكون كسر الروتين بتغيير الأنظمة رأساً على عقب بل يمكن التدرج إلى أن يتعود الجميع على مبدأ التغيير كأساس ثابت.



5_فيتامين بناء فريق عمل فعال ومؤثر

لا يمكن للقائد أن يحقق أي نتيجة بمعزل عن الآخرين؛ فهو قد يوجه ويرشد ويرسم التصورات ولكن عند التنفيذ يحتاج إلى دعم الفريق وحتى يحقق القائد نتائج متميزة يحتاج إلى فريق فاعل ومتميز فهنا يتعين على القائد بناء هذا الفريق بعناية باختيار أفضل الكفاءات والأكثر دعماً لقيم المنظمة.

وهذا الفريق بدورة سيحرك المنظمة بأكملها وهذا يسمى في علم الاقتصاد الكتلة الحرجة التي تؤثر على باقي المجتمع.

ركز على بناء هذا الفريق وسيتولى الفريق بناء وتطوير المنظمة.



6_فيتامين تمكين الآخرين

ان جميع الكفاءات والكوادر المتواجدة في المنظمة لا قيمة لها مالم تمكن من قبل القائد والتمكين يعني تمكينهم مهارياً من خلال التدريب وتمكينهم معرفياً من خلال اتاحة جميع المعلومات والبيانات لهم وتمكينهم ادارياً بإعطائهم الصلاحيات والمسؤوليات اللازمة ومهم جداً المتابعة والتحفيز وترك مساحة للإبداع والابتكار لهم. وهذا لا يأتي الا بترك مساحة في حرية التفكير واتخاذ القرارات. فمكن الآخرين وسترتقي المنظمة ويرتقي الأفراد وتتحقق الأرباح.



7_فيتامين التحفيز والتقدير

إن التحفيز والتقدير لهما مفعول السحر في تحريك الآخرين نحو الهدف وإخراج أفضل ما لديهم والتحفيز نوعان: مادي ومعنوي وكلاهما مهم إذا ارتبط بالاحتياج الحقيقي للأفراد.

لذلك يتعين عليك كقائد أولا : اكتشاف احتياجات الآخرين حتى تستطيع إشباع عطشهم فالتحفيز المادي ينحصر في المادة وقد لا يحرك الجميع فهناك من تحركه كلمة جميلة وهناك من يحركه الإعتراف بالمجهود وهناك من يحفز بوجوده في المجموعة وآخر يحفز بالمنصب والبعض يتحرك بالإنجاز لذلك مهم جداً فهم الاحتياج الحقيقي ثم إشباعه بما يتناسب مع كل فرد.



8_فيتامين بناء ثقافة جديدة

إن ثقافة المنظمة التي تكونت عبر السنين هي جزء من كيان المنظمة الأساسي وهذا الكيان والثقافة عادةً تكون أمور متفق عليها ضمنياً وهي غير مكتوبة وقد تكون إيجابية تحفز على الإنجاز وتحقق النتائج أو تكون سلبية تهدم المنظمة؛ فعلى القائد أن يفهم الثقافة السائدة ويعززها إن كانت إيجابية وداعمة أو يغيرها إذا ما كانت سلبية وهدامة.

والثقافة هي روح النظام وهي الجانب الغير مرئي الذي ينبغي على القائد رؤيته وتغييرة لتعود المنظمة في مسارها الصحيح وترتقي .



9_فيتامين المسائلة

قد يخطئ الأفراد وقد يكون مسار العمل غير صحيح أو التوجه بني على أسس ضعيفة هشة ونتج عن كل ذلك خسارة كبيرة للمنظمة من المسؤول؟

قد يتبادر في الوهلة الأولى إلى الذهن أن السبب هو في أحد الأمور التي ذكرناها وإذا كان هذا الأمر صحيح لماذا إذا يفصل المدرب حين يخسر فريقه؟

لماذا يفصل المدير عندما تخسر الشركة؟

هذه التساؤلات تقودنا إلى نقطة واحدة وهي أن القائد هو المسؤول الأول والأخير عن نجاح المنظمة واخفاقاتها وعليه أن يعي ذلك فأي خلل في النظام او في الأفراد او في اقتناص الفرص هو من مهام القائد ومسؤولياته وهو المسوؤل الأول عن النجاحات والإخفاقات ولكن قد يقول القائل إن النظام أحياناً لا يساعدني، الموارد غير كافية، الفرص شحيحة، كل هذه أعذار وشماعة سيعلق عليها الفاشلون اخطائهم أما القائد المتميز اول ما يفعله هو كسر هذه الشماعة وتحمل المسؤولية كاملة مئة بالمئة وعندها فقط تحقق نتائج باهرة وتنمو المنظمة وتزدهر.



10_فيتامين إظهار الثقة

مالم تكن واثقاً من أقوالك وأفعالك لن يثق بك أحد فإظهار الثقة بالنسبة للقائد أمر في غاية الأهمية حتى ولو كان يتعامل مع مجهول أو جزء من مجهول لأن الأتباع لا يمكن أن يتبعوا قائداً مهزوزة ثقته بنفسه والثقة أمر معدي فحين يرى الأتباع ثقة القائد في نفسه يستشعروا هذه الثقة في قائدهم و ينعكس ذلك عليهم ويصبحوا واثقين من أنفسهم فكن واثقاً من نفسك واظهر الثقة بذاتك وقدراتك ولا تنسى أن تمنحها الآخرين أيضاً فذلك يعزز العلاقات الإيجابية ويرفع الإنتاجية ويزيد من الأرباح.



11_فيتامين رفع المعنويات

لا يمكن أن يستمر العمل في مساره الصحيح بأي حال من الأحوال؛ فالانحراف وارد ومن طبيعة العمل التجاري إلا أن ذلك لا يعني أن نتقبل ذلك الانحراف بل لابد من التصدي له بالخطط البديلة أو خطط الطوارئ وذلك الانحراف ينتج عنه الإحباط والقنوط أحياناً وهنا يأتي دورك كقائد في التدخل وبث روح القوة والعزيمة ورفع معنويات الفريق والتي لها الدور الأكبر في مواصلة العمل ومتابعة المسير ولا يعني رفع المعنويات الانسلاخ عن الواقع بل تقبل الواقع ومواجهته بروح إيجابية والأمل مطلوب وهذه الروح الإيجابية لا تأتي إلا برفع الروح المعنوية للأفراد بحشدهم حول الرؤية والقيم المشتركة وتذكيرهم برسالة المنظمة.



12_فيتامين المرونة مع الحزم

هناك أربع أنواع من القادة :

النوع الأول : لا يهتم بالعمل وليس لديه أي اهتمام بالبشر وهذا النوع يأخذ المنظمة إلى الهاوية والجحيم ويكون مصيرها الانهيار التام عاجلا أم آجلا؛ لذلك يجب أن يستبعد هذا النوع من القيادة فوراً.

النوع الثاني : يهتم بالعمل وليس لدية إحساس واهتمام بالأفراد وهذا النوع ينجح في تحقيق أهداف المنظمة مادياً من الأداء الجيد والإنتاجية المرتفعة والوصول إلى الأرباح إلا إنه يخسر العلاقات الإنسانية ويكون العمل أشبة بالألة فهنا حزم تام في تطبيق اللوائح دون أي مرونة أو اهتمام بالجانب الإنساني للأفراد وهذا القائد قد يكون مناسباً في المنظمات العسكرية أو الحكومية التي تحتاج إلى الحزم في تطبيق اللوائح .

أما النوع الثالث: فهو عكس النوع الثاني حيث يهتم بالأفراد ويركز على الجوانب الإنسانية وبناء علاقات إيجابية وصداقات قوية دون الاهتمام بأهداف المنظمة مجرد عمل تام وبالتالي تكون المنظمة بعيدة عن أهدافها إلا أن الجو الاجتماعي صحي والكل سعيد وهذا القائد لدية مرونة كامله دون أي حزم وهذا النوع سيكون مناسباً في بعض المنظمات الغير ربحية التي يكون أهدافها اجتماعية أكثر منها اقتصادياً .

أما النوع الذي نحتاجه لقيادة فعالة هو النوع الرابع: الذي لدية مهارات قيادية وخصائص شخصية تجعله قادراً على الموازنة بين أهداف المنظمة وتطلعاتها وبين احتياجات الأفراد ورغبتهم؛ فهو يرضي الطرفين ويحقق نتائج باهرة على مستوى الأداء والإنتاج وكذلك يهيئ بيئة إجتماعية يسودها الحب والإخاء وهذه هي حكمة المرونة مع الحزم : نتائج عالية وأرباح ورضى وظيفي وكسب الولاء.

13_فيتامين النظرية الموقفية

إن المنطق رغم عقلانيته قد يكون العدو الأكبر للإنسان في بعض المواقف القائد الفعال ليس هو ذلك الرجل العقلاني الذي يتتبع تسلسل الأنظمة ويستمد طاقته من سلطته ليفرض النظام... لا أبداً هذا ليس قائداً هذا مدير.

القائد هو ذلك الرجل الذي يستطيع قراءة الأحداث وتفسير المواقف وتحليل البشر والتعامل مع المواقف بموضوعية تامة بمعنى أن ظروف الموقف وحالة الأشخاص يفرض عليه النمط المناسب للقيادة؛ فتفاعلك مع إنسان فاعل منتج مؤثر غير تفاعلك مع موظف مهمل عديم الفائدة.

الأول :تتعامل معه وفق نظرية الموقف والثاني : يطبق علية النظام.



14_فيتامين التخطيط الاستراتيجي

ان من اهم المهارات التي يتعين عليك اتقانها كقائد، هي مهارة التخطيط الاستراتيجي ووضع رسالة ورؤية واهداف بعيدة المدى والتعمق في هذا المجال والتخطيط الاستراتيجي يجيب على خمس أسئلة بسيطة وهي كالتالي:

1_من نحن؟

تحديد نقاط القوة والضعف في المنظمة وكيفية تخطي نقاط الضعف وكيفية الاستفادة من نقاط القوة.

2_ اين نحن؟

دراسة البيئة المحيطة وتحديد الفرص والعوائق الموجودة وكيفية استغلال الفرص وتخطي العوائق.

3_ اين نريد ان نصل؟

وهنا نحدد الرؤية النهائية بعد خمس سنوات او عشرة او حتى عشرين عاماً.

4_ كيف نصل؟

وهنا نحدد جميع الوسائل والشروط والمعايير التي تأخذنا الى وجهتنا وتتضمن القيم والاهداف والسياسات والإجراءات وطرق العمل.

5_ اين وصلنا؟

بمعنى المتابعة والتقييم المستمر اثناء العمل للحفاظ على المسار الصحيح.

14_فيتامين التخطيط الاستراتيجي

إن من أهم المهارات التي يتعين عليك اتقانها كقائد، هي مهارة التخطيط الاستراتيجي ووضع رسالة ورؤية وأهداف بعيدة المدى والتعمق في هذا المجال والتخطيط الاستراتيجي يجيب على خمس أسئلة بسيطة وهي كالتالي:

1_من نحن؟

تحديد نقاط القوة والضعف في المنظمة وكيفية تخطي نقاط الضعف وكيفية الاستفادة من نقاط القوة.

2_ أين نحن؟

دراسة البيئة المحيطة وتحديد الفرص والعوائق الموجودة وكيفية استغلال الفرص وتخطي العوائق.

3_ أين نريد أن نصل؟

وهنا نحدد الرؤية النهائية بعد خمس سنوات أو عشرة أو حتى عشرين عاماً.

4_ كيف نصل؟

وهنا نحدد جميع الوسائل والشروط والمعايير التي تأخذنا إلى وجهتنا وتتضمن القيم والأهداف والسياسات والإجراءات وطرق العمل.

5_ اين وصلنا؟

بمعنى المتابعة والتقييم المستمر أثناء العمل للحفاظ على المسار الصحيح.

16_فيتامين القدرة على التواصل الفعال

تعتبر القدرة على التواصل الفعال من أهم مهارات القائد ، وتعتبر الجسر والطريق الممهد لقلوب الأخرين وعقولهم ، ولن يتبعك الآخرون مالم تمتلك القدرة على إقناعهم واكتسبت تعاطفهم والقدرة على التواصل الفعال كفيلة بتحقيق نتائج عالية من العمل ورفع الأداء وتحقيق الأرباح وأيضاً تهيئة بيئة إجتماعية صحية يسودها المحبة والإخاء وهذان العاملان هما قضيبان لقطار النجاح والتميز لأي منظمة.



17_فيتامين القراءة والتعلم المستمر

القراءة غذاء العقل هذا ما نعرفه ، إلا إن الحقيقة أن القراءة أكسجين العقل التي لا غنى لنا عنها.

القائد الحقيقي هو من يقرأ ويقرأ ويقرأ فالتعلم المستمر بالنسبة له منهج حياة لأنه على يقين بأن أي تقدم في العمل وأي إبداع وابتكار جديد مرتبط بمعلومة جديدة بفكرة جديدة.

لذلك يتعين عليك كقائد أن تواصل القراءة وتضع ذلك في جدول أعمالك كما يتعين عليك التعلم المستمر بالانخراط في الدورات التدريبية أو المشاركة في المؤتمرات وغيرها من وسائل التعلم حتى تكون على إطلاع دائم على أحدث المستجدات في عالم القيادة وعالم الأعمال الذي تعمل فيه.



18_فيتامين الإنصات

كثير من مدارس القيادة صنفت الإنصات كمهارة أولى للقيادة فالقدرة على التحدث ليست بصعوبة القدرة على الإنصات،
والإنصات يتجاوز السماع والاستماع فالإنصات يعني أن تستمع بأذنيك وتشاهد بعينيك وتستشعر بقلبك وتنظر للأمور والاخرين بموضوعيه وتقرأ ما خلف السطور وتصل لمعنى ومغزى الإتصال وهذا يتطلب منك الصبر وضبط النفس حتى تكون قادراً على الإنصات الجيد.



19_فيتامين التساؤل

عرف الفيلسوف الكبير سقراط بحكمته البالغة ونقل عنه أفلاطون في كتاب الجمهورية معظم أفكاره وقد لا يعرف الكثير أن سقراط كان لا يجيد إلا فن واحد وهو فن التساؤل أو فن السؤال كان سقراط يسأل أسئلة بسيطة إلا أن العقل كان يتفتح لأفكار كبيرة وعظيمة والقائد الجيد هو من يجيد فن التساؤل ويعرف ماهي الأسئلة المثيرة التي تفتح مظلة العقل للأفكار العظيمة بمجرد أن تسأل السؤال الصحيح وبالطريقة الصحيحة وفي الوقت والمكان المناسبين سيأتيك الإبداع.



20_فيتامين التشخيص السليم

القائد طبيب في مواجهة مشكلات العمل لذلك القاعدة الأولى التي ينبغي أن يجيدها هي قدرته على التشخيص السليم للمشكلة وفهم السبب الجوهري لها والبعد كل البعد عن الحكم وإيجاد الحلول من خلال أعراض المشكلة .

والتشخيص السليم يتطلب النظر للموقف من جميع الجوانب والنظر للأفراد أيضا من جميع الجوانب ثم تحديد السبب الجوهري للمشكلة وإزالتها فالتشخيص السليم هو أساس إزالة الألم وسوء الفهم في بيئة العمل؛ فعلى القائد أن يعي ذلك وأن يكتسب الحكمة التحليلية لذلك.



21_فيتامين حل المشكلة بالطريقة العلمية

إن من أهم المهارات التي ينبغي على القائد إتقانها هي مهارة إتخاذ القرار ومهارة إتخاذ القرار مرتبطة إرتباط وثيقاً بفهم الطريقة العلمية لحل المشكلات ، فما هي الطريقة العلمية لحل المشكلات؟ وماهي خطواتها؟ الطريقة العلمية لحل المشكلات هي الطريقة المنطقية الموضوعية التي تتخذ خطوات منطقية متسلسلة للوصول إلى الحل المناسب، وخطواتها خمس خطوات رئيسية:

1_معرفة المشكلة.

2_تحديد المشكلة.

3_ وضع الحلول المقترحة (الافتراضات).

4_ اختيار الحل المناسب.

5_التأكد من صحة الحل.

هذه خمس خطوات أساسية لحل أي مشكلة بالطريقة العلمية وإليكم مثال لذلك:

1_معرفة المشكلة غياب متكرر وغياب عن الدوام وروح معنوية منخفضة وهذه أعراض المشكلة.

2_تحديد المشكلة تدني الرواتب وعدم وجود نظام حوافز واضح وهنا (السبب الجوهري للمشكلة).

3_وضع الحلول المقترحة (الفرضيات) رفع الرواتب وإيجاد نظام حوافز واضح، تقليل ساعات الدوام مع فرض رقابة صارمة.

4_ الحل الأنسب رفع الرواتب ونظام حوافز واضح.

5_ التأكد من الحل، مراقبة الأداء بعد أشهر فإذا انتهت المشكلة إذا الحل صحيح وإذا لم تنته المشكلة نبدأ من جديد من التشخيص ومعرفة المشكلة والسبب الجوهري لها.

هذه الخطوات على بساطتها فعالة وتؤتي ثمارها وتجعلنا نبتعد عن العشوائية والتخبط.

22_فيتامين اتخاذ القرار

أن تأخذ القرار خيراً من أن لا تأخذه لأن عدم أخذ القرار يجعل ذهن القائد منشغلا ولا يجد طريقه للراحة بينما إتخاذ القرار يجعلنا نقفز إلى العمل فوراً ونبدأ بالخطوات العملية المنهجية لتطبيق الحلول؛ والقرار كما أسلفنا مرتبط بالطريقة العلمية لحل المشكلات فمن المهم جداً أن يكون القائد على إطلاع بمجريات العمل وما يحدث فيه من صراعات وأيضاً أن يكون على إطلاع بما يحدث ببيئة العمل الخارجية ويكون على وعي تام بمعرفة المنافسين وتحركاتهم ويأخذ القرارات الملائمة التي تجعل منظمته دائماً في المقدمة ويجعل بيئة العمل الداخلية فاعلة في الإنتاج وصحية من حيث العلاقات المترابطة.



23_فيتامين القدرة على التغيير الجذري وإعادة البناء

هناك ثلاث طرق للتغيير والتطوير:

1_ التغيير البسيط المستمر وإزالة الهدر دون إضافة أي موارد إضافية وهذه تسمى نظرية كايزن، وهذا النوع من التغيير ينفع مع المنظمات المستقرة.

2_اضافة ميزانية محددة وموارد محددة ووقت انجاز محدد لإحداث تغييرات في بعض مرافق المنظمة وفي بيئة العمل والأنظمة وهذا يسمى التغيير بخطة واضحة او خطة تشغيلية او خطة تصحيحية وهذا النوع من التغيير يكون مفيداً جدا في المنظمات المستقرة التي بدأت تتأرجح في بعض اقسامها.

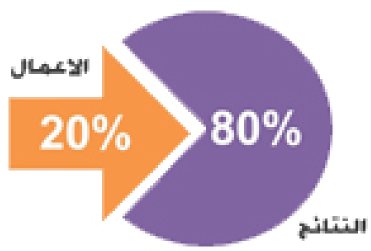
3_الهندرة او ما يسمى بإعادة البناء وهي تعني إعادة البناء الكلي من جذوره ويتعين على القائد فهم الطريقة الملائمة للتغيير فالطريقة الأولى والثانية مناسبة للمنظمات المستقرة والمتعثرة نوعا ما اما الطريقة الثالثة فهي للحلول الجذرية لإنقاذ المنظمة من الانهيار التام وعلى القائد امتلاك الجراءة لإعادة البناء إذا تطلب الامر ذلك وحشد الناس حول رؤية مشتركة لإحداث النقلة النوعية وهذا يتطلب أحياناً تغيير الأنظمة وتغيير النشاط كاملا وتغيير النشاط من جذوره.



24_فيتامين القدرة على فهم الأولويات والقدرة على التركيز

لا تستطيع أن تحصل على لحم البقرة وحليبها في نفس الوقت هذا تشبيه للقائد الذي يريد أن يحصل على جميع الفوائد من كل الفرص. القائد يرى الكثير من الفرص أمامه ورغم وجود القدرة الكاملة والاستعداد المسبق التام إلا أن التضحية مطلب مهم وفهم المهم والأهم من أهم الأمور وهنا يأتي دور ترتيب الأولويات وفهم الأهم قبل المهم والتركيز علية دون تبديد الجهد على جميع الفرص ويمكننا هنا إتباع قاعدة عالم الاقتصاد الإيطالي باريتو الذي استنتج من خلال دراسته أن ثمانين في المئة من ثروات العالم يمتلكها عشرين في المئة من الأغنياء وإن ثمانين في المئة من النجاح يعتمد على عشرين في المئة من الأسباب ومن هذه القاعدة يمكن نستنتج أن عشرين في المئة من الفرص هي التي تحقق ثمانين في المئة من النتائج لذلك يتعين على القائد التركيز فقط على الفرص الجوهرية التي تحقق النتائج الأعلى وترك ما دون ذلك حتى لا تشوش على البقية وتهدر جهودنا وتستنزف أموالنا وطاقتنا دون أدنى فائدة.

وتذكر أن التركيز إما أن يكون على حليب البقرة أو على لحمها وهذا يتطلب أن تضحي ببعض الفرص التي قد تكون مغرية.



25_فيتامين الجراءة

إن أفضل مكان للأمان بالنسبة للسفن هي الشواطئ إلا إنها لم تخلق لذلك.

والحقيقة التي قد لا يعرفها البعض هي أنه لا يوجد مكان آمن في هذا الوجود كلما كان القائد جريء ولدية روح المغامرة كلما كانت فرص النجاح أكثر والمغامرة والجراءة هنا لا تعني الإندفاع أو التهور بل لابد من الدراسة المسبقة وجمع البيانات اللازمة والتحليل المطلوب ثم القفز حتى لو كان هناك جزء مجهول لأن المجهول رفيق المستقبل فمهما كانت لديك طريقة علمية لتحليل المستقبل والتنبؤ به إلا إنه يظل مستقبل متغير مليء بالمفاجأة.

أنت كقائد ينبغي أن تكون لديك روح المغامرة والجرأة على الإقدام في كل الأحوال لأن الفرصة دائماً في المجهول الذي يأتي من المغامرة وهذا لا يعني أبداً إغلاق العينين والقفز دون تفكير بل بالعكس تماماً.

فكن قائداً يمتلك أدوات التحليل والتفسير ولدية الرادار الداخلي للانطلاقة.

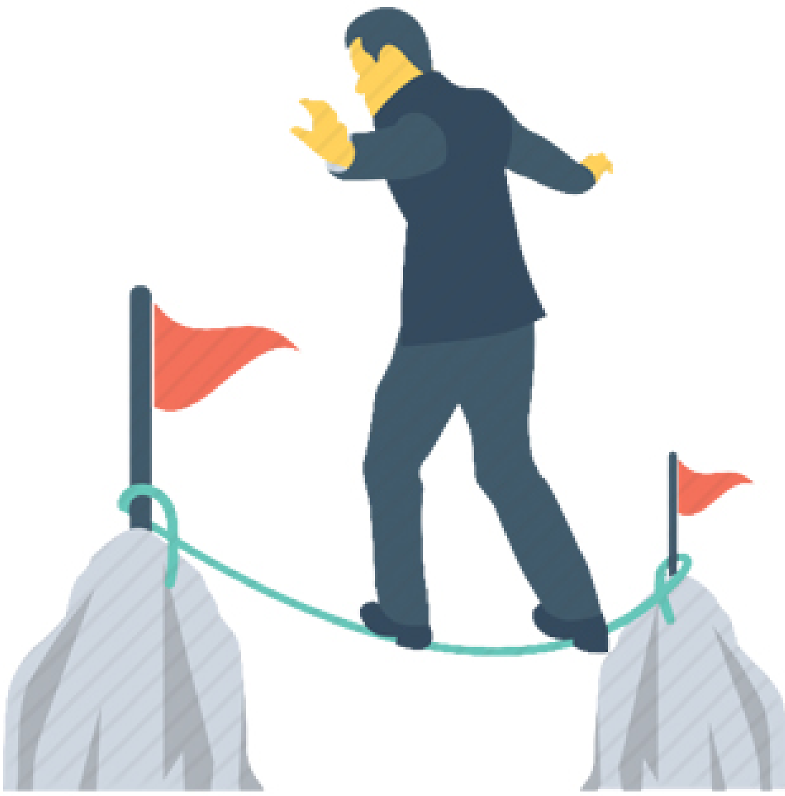


غزاري أحمد

26_فيتامين مواجهة التحديات وتخطي العقبات

لا يمكن أن يكون طريق النجاح مفروشاً بالورود ولا يعني امتلاك القائد للموارد اللازمة ضمان النجاح

الضمان الوحيد يأتي من قدرة القائد على مواجهة التحديات والتغلب عليها بطريقة إبداعية والخروج منها بأقل الخسائر وتخطي العقبات بإيجاد الحلول والبدائل المناسبة. والحقيقة أن القائد يتقاضى راتبة بهذا السبب فقط، لأن مواجهة التحديات وتخطي العقبات يضمن سير العمل بالطريقة الصحيحة والوصول بالمنظمة إلى القمة.



27_فيتامين الواقع والتنبؤ بالمستقبل

مهارتين تجعل القائد في مساره الصحيح : مهارة قراءة الواقع وفهمه والفهم التام والتنبؤ بالمستقبل.
والواقع والمستقبل مترابطين تماماً فالقائد الذي يستطيع فهم الواقع سيدرك أين سيقوده وبالتالي يتهيأ للمستقبل المرتقب ومعظم القادة الناجحين هم من استطاعوا استشراف المستقبل من خلال فهم الواقع وأوجدوا المشاريع الجديدة التي حققت قفزات كبيرة للمنظمة.
افهم الواقع واقفز إلى المستقبل.



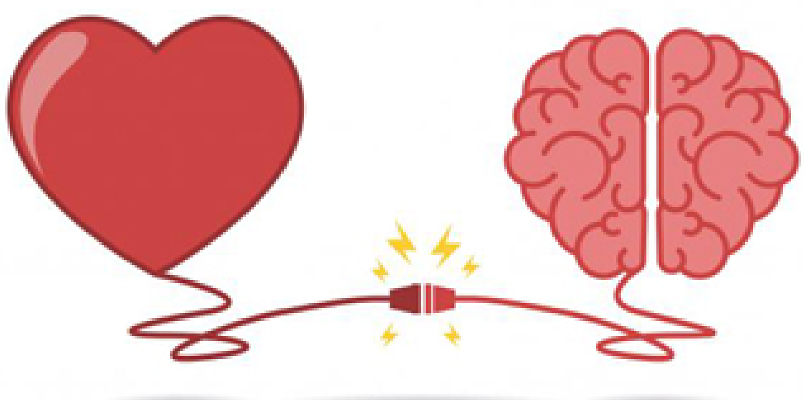
28_فيتامين السيطرة

إما أن تكون سيد الموقف أو تكون أسيراً له إما أن تسير الظروف والناس من حولك كما تشاء أو تكون تحت رحمتهم والقرار إليك.
إن القائد الحقيقي هو من لديه القدرة على السيطرة التامة على الذات أولا؛ ولدية القدرة على ضبط النفس وفهم الذات والتحكم بها كما أن لدية القدرة على تحليل الأحداث والسيطرة عليها من خلال خطوات استباقية ووقائية أو خطوات تصحيحية أثناء وجود العقبات ومواجهة التحديات وأخيراً لدية القدرة على السيطرة على الآخرين بفرض احترامه واحترامه عبر خصائصه الشخصية وطريقة إدارته للعمل والناس. والقائد الذي يمتلك القدرة على السيطرة في هذه الأمور الثلاثة: الذات والأحداث والآخرين؛ يستطيع بكل سهولة ورباطة الجأش الوصول إلى محطة النجاح.



29_فيتامين مخاطبة القلب

إن للقلب منطق لا يمكن للعقل إدراكه؛ فالحب أقوى عاطفة يقع فيها الإنسان، والقائد الذي يستطيع تعلم لغة القلب وممارستها ببراعة يستطيع إخراج أفضل ما لدى الآخرين وكسب حبهم واحترامهم ومفردات هذه اللغة بسيطة جداً يمكن أن نوجزها في كلمتين احترام وتقدير فالاحترام يعني تقبل الآخر واحترام انسانيته دون النظر إلى جنسه أو لونه أو منصبه والتقدير يعني التحفيز المناسب لما يقوم به لا تحتاج إلا للتقدير والاحترام وقدرة الوصول إلى قلوب الآخرين لكسب حبهم وإحترامهم.



30_فيتامين التفويض الفعال

يمكننا مضاعفة الإنتاج وتحقيق نتائج باهرة فقط بالتفويض.

كثير من القادة لا يفوض لسببين:

الأول : إنه يخشى على منصبه.

والثاني : إنه لا يثق بالآخرين وهذا النوع من القادة يغرق في الروتين اليومي للعمل وإنجازه ضعيف؛ بينما القائد الذي لدية ثقة بالآخرين ويفوض المهام الروتينية للآخرين وأيضاً يفوض الأمور التي لا يستطيع إنجازها ببراعة لنقص براعته في أمر ما فتجده يحقق نتائج مضاعفة وبأقل جهد في وقت قياسي فتعلم التفويض الفعال واختر الأشخاص المناسبين لذلك.



31_فيتامين استخراج أفضل ما لدى الآخرين

قليل من الناس يعمل بكامل طاقته والبعض يعرف ما هي قدراته وماهي إمكانياته وهنا يأتي دور القائد لاكتشاف الأتباع ومعرفة مكامن قوتهم واستثمارها الاستثمار الأفضل لزيادة فاعلية الإنتاج وتفعيل دورهم بشكل صحيح ويأتي بذلك تشجيعهم وتحفيزهم وتمكينهم وإعطائهم الفرصة ليثبتوا ذواتهم ويخرجوا أفضل ما لديهم.



32_فيتامين التفكير الإبداعي

إن التخطيط الاستراتيجي يقودنا خطوة بخطوة نحو المبتغى ونحقق من خلاله الأهداف المرسومة وفق السياسات المتبعة وقد يكون هذا جيد إلا إنه لا يحقق لنا القفزات في العمل ولا نحقق أي تقدم خارج الحدود المرسومة.

إذا أردنا إبهار الآخرين وتحقيق نتائج غير متوقعة؛ فعلينا التفكير خارج الصندوق .

التفكير خارج الحدود التفكير خارج الروتين وعندها فقط نبدع وننطلق. على القائد أن ينشر روح الإبداع ويشجع الآخرين على ذلك علية أن يجعل الآخرين ينظرون إلى المألوف بطريقة غير مألوفة وينظرون إلى غير المألوف بطريقة مألوفة هذا هو التفكير الإبداعي.



33_فيتامين الاقناع

إن مهارة الإقناع من أهم المهارات التي لا غنى للقائد عنها فاختلافات وجهات النظر وتضارب المصالح امر طبيعي لابد من تقبله والتعاطي معه بحكمة تامه.

وهناك قاعدة في الاقناع تسمى قاعدة الإشارة لمعرفة الاخرين وهذه القاعدة تشبه الاخرين بألوان إشارة المرور فالأحمر توقف والاصفر استعداد للانطلاقة والاخضر هي الانطلاقة فالذي ينتمي للون الأحمر هو صاحب عقلية متحجرة يمتنع تماماً عن القبول ويضع حواجز الحوار فهو رافض تماماً لما تعرضه؛ مهما حاولت في إقناعه فلن يقتنع ابدا وهذا النوع ينبغي تركة والابتعاد عنه وعدم تضييع الوقت معه لأنه لن يقتنع أبداً أما صاحب الإشارة الخضراء فهو عكس الأحمر فهو يتقبل منك بسهولة ومقتنع تماماً برأيك ويثق في قراراتك؛ هذا النوع لا يحتاج مزيد من الاقناع فتكفية الإشارة، وصاحب اللون الأصفر هو بين الأخضر وبين الأحمر هو في موضع المحايد وهذا النوع الذ يتعين على القائد ان يعطيه الاهتمام الأكبر لأن هناك فرصة لإقناعه ومن ثم يتحول إلى اللون الأخضر اما ان لم يجد الاهتمام المناسب فيكون القائد قد خسر هذا الشخص لأنه سيتحول إلى الأحمر وعندها يغلق الطريق.



34_فيتامين القدرة على الإلقاء والإقناع

إن تنظيم الحديث وترتيبه ووضعة في نقاط واضحه حول محور محدد يحتوي على رسالة فهذا أمر يجيده معظم الناس ولكن لن تقنع وتلهم الأخرين وتجعلهم يأخذون خطوات عملية ويقدمون على العمل ...

فهذا الأمر ليس بالسهل لكنه متاح للقائد إذا ما اتبع قاعدة أرسطو في الخطابة؛ والقاعدة مكونة من ثلاث أضلاع: الأخلاق والعاطفة والمنطق وهذه الأضلاع الثلاثة هي مكونات الطبيعية البشرية لكل الناس إلا أن لكل فرد قيمته الخاصة التي تمثل الأخلاق ومشاعره الخاصة التي تحرك العواطف وأيضاً له منطقه الخاص؛ والقائد الذي يستطيع أن يعرف هذه المداخل الثلاثة للآخرين يمتلك القلوب والعقول ويدخل إلى عوالمهم ويلهمهم ويشجعهم ويجعلهم يتحركون نحو الهدف فوراً.



35_فيتامين الركائز الخمسة للقائد

هناك خمس ركائز أساسية تجعل القائد يكسب قلوب أتباعه ويحقق نتائج عالية بإتقان تام ،
أول هذه الركائز : الأخلاق فالقائد النموذجي يتمتع بالأخلاق الفاضلة فهو صادق ونزية وأمين يتعامل مع الآخرين بكل أدب واحترام ،
الركيزة الثانية: الاتقان فالقائد النموذجي لا يرضى بأنصاف الحلول بل يركز على جودة العمل والعملية حتى يصل إلى الإتقان التام ،
الركيزة الثالثة: الابتكار.. القائد هنا لا يكتفي بالإتقان أبداً بل يدعو إلى التجديد والابتكار ويشجع فريقة على ذلك.
الركيزة الرابعة: الأصالة بمعنى ما يقدمة القائد ويدعو الآخرين إلية لتقديمه هو أمر غير مطروق وجديد تماماً .
أما الركيزة الأخيرة: فهي الجرأة فالقائد هنا لدية الجرأة الكاملة لخوض مغامرة جريئة في المجهول وتحقيق نتائج غير متوقعة.



36_فيتامين التأثير

الإيمان بالرسل مقدم على الإيمان بالرسالة؛ فإذا كان تابعوك لا يؤمنون بك ولا يثقون بقدراتك فلن يكون لك أي تأثير لذلك يتعين عليك أن تكسب الأتباع وتكون مؤثراً والتأثير يأتي من عدة أمور أهمها الشخصية وخصائصها وسلوكيات القائد وأخلاقه كذلك يأتي التأثير من خلال قدرة القادة على فهم مشاعر الآخرين وتحريك عواطفهم وأيضاً يأتي من المعرفة والخبرة التي يمتلكها القائد وقد يأتي التأثير أيضاً من العلاقات التي يمتلكها القائد وأيضاً يأتي من المنصب وهذا أقل تأثيراً. فحتى تكون مؤثراً لابد من امتلاك أخلاق فاضلة وعلاقات جيدة ومعرفة وخبرة في مجال العمل وليس بالضرورة أن يكون لديك منصب.



37_فيتامين خدمة الأخرين واضافة قيمة لهم

سيد القوم خادمهم أو خادم القوم سيدهم هذه عبارة شهيرة لدى قبائل العرب فهم لديهم إيمان كامل بأن القائد هو من يخدمهم ويسعى لتحقيق رغباتهم؛ فإذا أردت أن تكون قائداً يحقق نتائج فعليك بخدمة الآخرين وإضافة قيمة لهم وليس بالضرورة أن تكون الخدمة مادية بل أحياناً تكون الكلمة من القائد تجعل الآخرين يعملون لشهر في حماس وطاقة وهذه خدمة وأحياناً تقديم نصح للآخرين يعتبر خدمة وأحياناً اكتشاف نقاط القوة والضعف في الآخرين أيضاً خدمة فالقائد النموذجي هو من يراقب تصرفات الاتباع ثم يعطيهم الملاحظات اللازمة ويوجههم التوجيه السليم وأيضاً يحقق لهم رغباتهم واحتياجاتهم هذا هو القائد الخادم الذي نسميه خادم القوم وهو نفسه سيد القوم.



38_فيتامين لعبة الشطرنج

إن لاعب الشطرنج يلعب في صمت ويحرك حجارة أمامه بخطة مسبقة أو كرد فعل لتحرك الخصم؛ في كل الأحوال هو يعلم لماذا قام بهذه الخطوة بمعنى أنه يفهم قوانين اللعبة؛ ويتعين على القائد أن يكون كلاعب الشطرنج لا يتحرك إلا وفق خطة مدروسة وأن يكون على دراية تامة بتحركات المنافسين ويأخذ ردة فعل مناسبة.



39_فيتامين التحليل والتنبؤ

إن لاعب الشطرنج يلعب في صمت ويحرك حجارة أمامه بخطة مسبقة أو كرد فعل لتحرك الخصم؛ في كل الأحوال هو يعلم لماذا قام بهذه الخطوة بمعنى أنه يفهم قوانين اللعبة؛ ويتعين على القائد أن يكون كلاعب الشطرنج لا يتحرك إلا وفق خطة مدروسة وأن يكون على دراية تامة بتحركات المنافسين ويأخذ ردة فعل مناسبة.



40_فيتامين بناء الصورة الذهنية

القائد جزء لا يتجزاء من المنظمة فكل إخفاق أو نجاح أو تعثر ينسب للقائد والقائد بمقدورهِ أن يبني صورة ذهنية إيجابية عن منظمته وأفراد المنظمة ويستطيع أن يفعل العكس دون أن يشعر والصورة الذهنية هي السمعة التي تتكون لدى الآخرين من تحركات المنظمة ومن سلوكيات القائد وأتباعه فعلى القائد أن يكون حذراً حريصاً على بناء صورة ذاتية إيجابية لأن نجاح المنظمة وفشلها يعتمد على هذه الصورة.



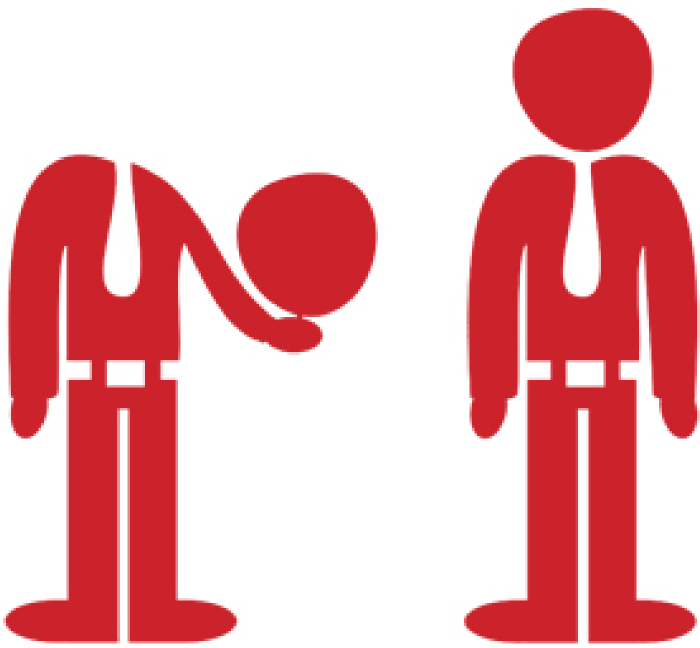
41_فيتامين 2 لا و5 نعم

يفقد القائد هدفه حين يتوقف عن التصويب ويقبل الخسارة لذا ينبغي علية أن يقول لا للتوقف ويواصل ويثابر إلى أن يصل إلى مبتغاه ويحصل الأمر ذاته مع الخسارة فالخسارة عادتة تحبط عزيمة القائد الضعيف أما القائد النموذجي فيأخذ من الهزيمة دروساً ويقول لا للخسارة ويواصل إلى أن يصل إلى القمة كما يتعين على القائد أن يقول نعم لخمسة أمور: أولها نعم للمسؤولية فالقائد هو المسؤول الأول والأخير عن نجاحات الفريق واخفاقاته بصرف النظر عن الظروف والموارد كما يقول نعم للحماس لأنه وقود الطاقة الذي يحرك الفريق ويجعله يواصل نجاحاته رغم كل العقبات ويقول نعم للإبداع لأن القفزات تأتي بالإبداع وأيضاً يقول نعم للالتزام لأنه سر النجاح الأكبر وأخيراً يقول نعم لبلوغ الهدف ومواصلة التصويب إلى أن يصل إلى القمة.



42_فيتامين التضحية ودفع الثمن

ليس هناك غداء مجاني فلكي تحصل على شيء لابد أن تفقد شيء فثمن النجاح أن تضحي وتدفع الثمن ببذل الجهد وتكثيفه بإعطاء الوقت اللازم لنجاح المنظمة من البناء إلى الثبات والقفز كذلك لابد من صرف المال وتقبل الهدر كأمر مسلم به وحين نقول تضحية هذا يعني قد لا نحصل على الثمرة بالنضج الذي كنا نحلم به لكن مع بذل المزيد من الجهد وصرف المزيد من المال وإعطاء المشروع المزيد من الوقت ستصل إلى الحلم المرتقب عاجلا أم آجلا.



43_فيتامين التوقيت المناسب

إن سر اقتناص الفرص أن يعرف القائد الإجراء والتصرف المناسب في الوقت المناسب ويتخذ قرارات سريعة بعد دراسة متأنية وأن يعرف ماذا يقول وكيف يقول والأهم التوقيت المناسب؛ لأن هذه الأخيرة هي الأهم، حتى الحقائق الراسخة في غير وقتها قد تكون قاتلة لذلك يجب على القائد أن يعي ذلك ويتصيد الفرص المناسبة في تحفيز الاخرين وإلهامهم وترغيبهم ومحاسبتهم وتوجيههم. فالتوقيت عامل حاسم للقائد فإذا ما ظهرت الفرصة المناسبة فلا وقت للتفكير البطيء فقط التقطها فوراً لأن الفرصة لا تنتظر أحد.



44_فيتامين رباعيات التطوير

إن تطوير القيادة هي تطوير الذات لأن الذات والخصائص الشخصية هي الركيزة الأولى للقائد لإحداث التأثير في الآخرين وتحقيق النتائج؛ فابدأ بنفسك وطورها بالتعلم المستمر ثم ابدأ بتطوير فريق العمل بالتدريب والتوجيه والتمكين ثم صمم الاستراتيجيات المناسبة للعمل وطورها بما يتناسب مع رغبات الفريق واحتياجات العمل ويأتي في النهاية أمر في غاية الأهمية وهو تطوير القادة ويأتي ذلك من تمكين الأخرين بمن تبدوا عليهم علامات التميز وتكون لديهم الرغبة والشغف والاستعداد لذلك وتأتي أهمية هذا الأمر في استمرارية الشركة بعد مغادرتك لها فأكبر دليل على فشل القائد هو انهيار المنظمة بعد مغادرته للعمل.

فاخرج من النرجسية واعط العمل والأخرين الأهمية القصوى والأولوية اللازمة.



45_فيتامين المغزى والمعنى

إن الهدف من قيادة المنظمات ليس أداء العمل بطريقة صحيحة فقط بل لابد أن يحقق العمل النتائج المرجوة وفق الخطط المرسومة وهذا لا يكفي؟! فيتعين عليك كقائد أن توجد المعنى والمغزى من العمل وذلك لا يأتي إلا بوجود أهداف وغايات سامية تربط الجميع حول قيم وعادات مشتركة والقائد النموذجي هو من يستطيع إيجاد هذا المعنى والمغزى ويحشد فريق العمل حوله ويحفزه ليواصل العمل إلى أن يصل إلى مبتغاه بواسطة فريق العمل الذي يعمل بحب وشغف.



46_فيتامين الشفرة الخماسية للقيادة

الشفرة الخماسية للقيادة تتكون من خمس أعمدة :

العامود الأول : هو صنع المستقبل الذي يبدأ بالخيال واستشراف المستقبل ووضع الخطط الاستراتيجية لذلك.

والعامود الثاني: يأتي بالتنفيذ بان تكون لديك القدرة على ترجمة ما هو حبيس الورق ورؤيته على ارض الواقع متجسداً.

أما العامود الثالث: فهو اشتراك المواهب الجديدة لأن الابتكار والابداع والقفزات لا تأتي إلا من خلال الابداع الذي بدورة نتيجة بديهية للمواهب الجديدة.

أما العامود الرابع: فهو بناء الجيل القادم ويقصد به تحويل التابعين إلى قادة المستقبل.

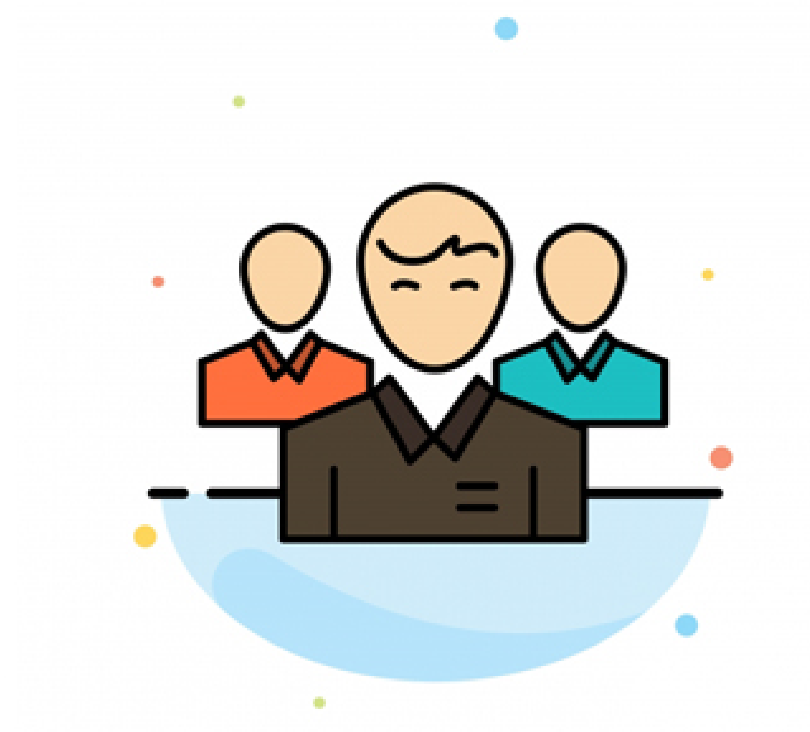
والعامود الأخير؛ هو لك أنت كقائد؛ فلابد أن تعطي نفسك الوقت اللازم لتستثمر في نفسك وتطورها.

هذه الخماسية قد تجعلك دائماً في المقدمة فاحرص عليها والتزم بمفرداتها.

47_فيتامين القيادة التحويلية

إن تسيير العمل بطريقة صحيحة وتحقق النتائج المرجوة فهذا من مهام المدير أما أنت أيها القائد فلم توجد لذلك؛ أنت هنا لتحدث التغيير وتنقل منظمتك من حال إلى حال أخرى أفضل فأنت هنا لتحدث التحول عبر أفكار جديدة ابتكارات جديدة أخذ قرارات جريئة لتحدي الواقع والطيران نحو المستقبل؛ لذلك يتعين عليك الانغماس في المغامرة في أرض المعركة لتخرج بانتصارات عظيمة وتتخطى جميع العقبات هذا هو أنت أيها القائد..

فأترك لمديرك والأفراد تسيير العمل واهتم بالأفكار والإبداع لتقفز إلى نتائج إبداعية تنقل منظمتك نقلة نوعية.



48_فيتامين النظام وروح النظام

إن تنظيم العمل ينقسم إلى قسمين : نظام رسمي متعلق بتصميم الوظائف والمهام وإيجاد الترابط بينها عن طريق توزيع الأدوار والصلاحيات والمسؤوليات والهدف من هذا النظام هو الوصول الى نتائج العمل عبر تقنين الأداء ،

أما القسم الثاني: فهو النظام غير الرسمي ويسمى ايضاً روح النظام وهو يتعلق بالجانب الإنساني للأفراد وتهيئة بيئة مادية واجتماعية صحية تجعل العاملين يعملون بكل طاقتهم بكل حماس وسط علاقات اجتماعية قوية يسودها الحب والتعاون؛ فيتعين على القائد إيجاد هذه البيئة الصحية الملائمة لأن روح النظام أهم من النظام لأن روح النظام يسعد الاخرين ويرفع الروح المعنوية ويرفع الرضى الوظيفي والولاء وينعكس ذلك على الأداء والنتائج بشكل إيجابي.



49_فيتامين ركائز القائد

يتعين عليك كقائد أن تفهم وتعي تلك الركائز التي تجعل منك قائدً مميزاً وإليك سبع ركائز أساسية:

1_ السمات الشخصية من توجه ذهني ايجابي وسلوكيات واعية وشخصية قوية وتصرفات حكيمة في المواقف المختلفة.

2_ المعرفة؛ العلم الذي تمتلكه والثقافة العامة ومعرفة السوق والقدرة على قراءة الاحداث والناس حولك.

3_ المهارة الإدارية والفنية فلابد أن تكون لديك مهارات إدارية عن كيفية التخطيط والتنفيذ والرقابة واتخاذ القرارات في المواقف المختلفة.

4_القدرة على التأثير وهي مرتبطة بالخصائص الشخصية والقدرة على الاقناع.

5_ القدرة على بناء الفريق فالقائد لا يستطيع إنجاز الاعمال وتحقيق الرؤية بمفردة بمعزل عن الأخرين.

6_حشد الفريق وخلق الرؤية المشتركة وتعتبر هذه من أهم الركائز فينبغي أن تكون لديك القدرة على ذلك.

7_مواجهة التحديات وتظهر مهارة القائد الحقيقية عند مواجهة التحديات فلابد من التسلح بالمهارات المختلفة التي تجعلك قادراً على مواجهة التحديات من الالتزام وقدرة على تحليل المواقف والأشخاص والسوق والمنافسين.

50_فيتامين القدرات الخمسة للقائد

القائد الواثق من نفسه والذي يحدث التأثير الفعال ويحقق النتائج هو الذي يملك خمس قدرات أساسية:

1_ القدرة على تكوين فريق عمل فعال ونقصد بذلك تجميع الناس وحشدهم بل القدرة على معرفة الأشخاص المناسبين ووضعهم في المكان المناسب مع الأشخاص المناسبين.

2_ القدرة على اتخاذ القرارات بمفردك والخبراء والمستشارين حولك قد يفيدوك كقائد بالمعلومات ويعطوك الاستشارة ولكن في النهاية أنت من تتخذ القرار وتتحمل تبعاته؛ لذلك لابد أن تكون لديك القدرة على اتخاذ القرارات بمفردك بعد دراسة كل المعطيات.

3_ القدرة على الإنصات وتعتبر هذه المهارة الأساسية الأولى لنجاح القائد والإنصات يعني فهم الكلام والمغزى من الكلام والوصول إلى رسالة الآخر.

4_ القدرة على الاحتفاظ بالأشخاص الأكفاء فالقائد الذكي هو من يستقطب أشخاص أذكياء أذكى منه ويحتفظ بهم وبذلك يثبت انه أذكى منهم لأنه أستثمر عقول أفضل منه.

5_ القدرة على أن يحيط نفسه بأشخاص أكفاء فلا يكفي أن تحتفظ بالأشخاص الأكفاء الأذكياء بل لابد أن يكونوا حولك يدعموك بإستشاراتهم وخبراتهم وتستفيد منهم في عملك وفي اتخاذ القرارات.

51_فيتامين الانتباه من خلال الرؤية

لا يكفي أن تعمل العمل بطريقة صحيحة بل لابد من معرفة العمل الصحيح قبل أن تقوم بالعمل بالطريقة الصحيحة وهذا ما نقصدة بالانتباه من خلال الرؤية؛ فيتعين عليك كقائد التأكد من مجريات العمل حتى تحقق الرؤية النهائية هل تسير وفق القيم وتحقق رسالة المنظمة وترتقي بالنتائج وهذا الأمر حاسم جداً بالنسبة للقائد لذلك يتعين عليك مراقبة العمل والتأكد من أن المسار يتجه نحو الرؤية ويأتي ذلك بالمتابعة والتصحيح الدائم؛ بعبارة أخرى التقييم والتقويم المستمر فأنت هنا أمام أمرين :تصحيح المسار أو تغيير المسار.



52_فيتامين العجلة الخماسية للمصداقية

حتى يكون القائد في موضع القدوة يتعين عليه أن يبني العجلة الخماسية للمصداقية وهي كالآتي :

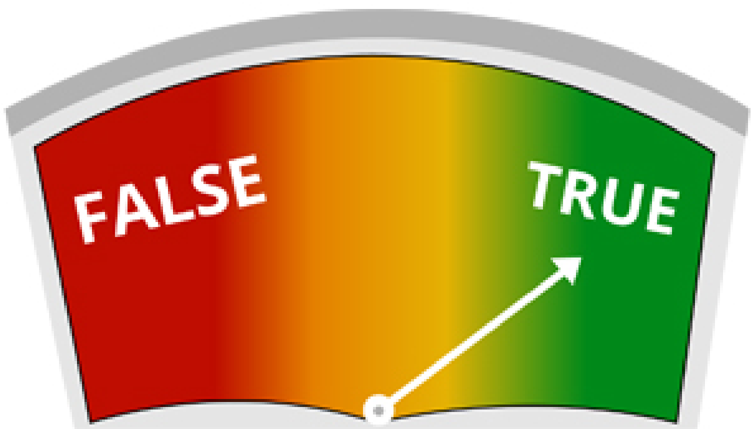
1_الشخصية:لأن مبدأ القيادة الأساسية يبدأ من هنا فيتعين على القائد أن يكون اميناً وصادقاً نزيهاً جديراً بالثقة مستقيماً يتبنى القيم السامية.

2_ الاهتمام: ويقصد به الوعي التام باحتياجات الآخرين وتلبيتها حسب المستطاع.

3_ رباطه الجأش: وتعني به ضبط النفس أي القدرة على تحمل ضغوط العمل والتعامل مع الظروف والأشخاص بحكمة تامة.

4_الكفاءة: سواء الكفاءة الإدارية أو الفنية أو الكفاءة في العلاقات الشخصية.

5_وأخيراً الشجاعة: أي الرغبة والقدرة على التصرف بكل ما يتماشى مع معتقدات القائد.



53_فيتامين التدريب والتطوير

التدريب والتطوير للأفراد أمر بالغ الأهمية لاسيما إذا حصل خطأ في الاختيار من خلال قسم الموارد البشرية وهذه حقيقة واضحة لا تغيب عن أحد أما الحقيقة الغائبة لدى كثير من القادة هي أن التدريب مهم للقادة كما هو مهم للأفراد فليس هناك قائد مثالي مكتمل؛ لذلك يتعين عليك كقائد أن تهتم بالأفراد وتهتم بتطوير نفسك وتنزع قناع التعالي عن ذلك لأن بعض القادة يتوهم أنه يفهم كل شيء وأن جلوسه في مقاعد التدريب ينقص من هيبته كقائد وهذا خطأ كبير في التعلم والتطوير؛ فانزع عن نفسك قناع الوهم وعش الواقع وتعايش مع المتغيرات وواكب التطورات.



54_فيتامين القيادة في القرن الواحد والعشرين

يتميز القرن الواحد والعشرون بثروة المعلومات والتقنية ودخول الإنترنت وتلاحم الشركات واندماجها مما جعل عالم الأعمال رغم التباعد الجغرافي كقرية واحدة؛ فهناك مهارات أساسية لابد أن يتقنها القائد في الألفية الثالثة؛ فلا بد أن تكون لدى القائد القدرة الكافية للتأثير في الآخرين خارج حدود المنصب وأن تكون لدية معايير أخلاقية عالية عالمية تحكم سلوكه وتصرفاته في المواقف المختلفة وأن يكون التواضع سمته الرئيسية ويتقن فن التعلم الدائم من خلال الآخرين وأن يكون دائم السعي للتفوق والتقدم ولدية الاهتمام بالناس والقدرة على إظهار ذلك الاهتمام وكسب عقولهم وقلوبهم هذا هو قائد القرن الواحد والعشرين.



55_فيتامين القواعد الخمس

إن أردت أن تكون قائداً ذا أثر يحدث التغيير؛ فيتعين عليك معرفة القواعد الخمس التالية:

1_ التفوق الشخصي: أي أن تعيش حياتك في خدمة تطلعاتك وآمالك وأحلامك وخدمة الآخرين.

2_ النماذج العقلية :أي أن تكون على وعي تام بالطريقة التي تنظر بها إلى العالم.

3_ بناء رؤية مشتركة: أي تحقق رغباتك كقائد ورغبات الافراد ورغبات المنظمة.

4_التعلم من خلال الفريق: إذا لم تتعلم فروق العمل فلا يمكن للمؤسسة أن تتعلم وترتقي.

5_ التفكير المنظومي:أي القدرة على إدراك علاقة الأجزاء بالكل.



56_فيتامين أدوار القائد الثلاثة

إن القائد النموذجي مصمم ومعلم وخادم هذه الثلاثية فيها سحر القيادة والقدرة على التأثير وإحداث التغيير فأن تكون مصمماً يعني أن تكون لديك القدرة على الخيال ووضع الرؤية ووضع الأسياسات والاستراتيجيات اللازمة وأن تصمم مجريات العمل وأن تكون معلماً يعني أن ترشد الآخرين وتوجههم أما خدمة الآخرين فتعني تلبية احتياجاتهم وتحقيق رغباتهم؛ فإن فعلت ذلك سيتبعك الآخرين دون عناء وستصل بهم إلى القمة.



57_فيتامين القيادة المرتكزة على المبادئ

إن القيادة المرتكزة على المبادئ هي قيادة ديمقراطية تركز على المبادئ والقيم وقد لخصوا أدوار القائد ومهامه على النحو الآتي:

1_ تحقيق العدالة والرفق والعدالة والفعالية.

2_ التعامل مع الأتباع على أنهم كائنات حية وليسوا آلات .

3_تعميق الإحساس بالمعاني والمقاصد السامية من وراء العمل.

4_ الاعتقاد بوجود طاقات إبداعية كامنة في الأتباع.

5_الجمع بين تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف الأتباع.

وتعد القيادة المرتكزة على المبادئ فعالة جداً في البيئة التي تنتمي لديانة واحدة أو توجه واحد.



58_فيتامين الاتفاق المسبق

معظم الخلافات التي تحصل بين القائد والأتباع هي بسبب الافتراضات المسبقة والمتضاربة فالقائد يفترض شيء والأتباع يفترضون شيأً آخر مختلف تماماً من افتراضات القائد فيحصل الخلاف لذلك يتعين على القائد الاتفاق المسبق على افتراضات مسبقة ورسم الحدود وتوضيح القواعد والتوقعات والنتائج المرجوة وبذلك يستطيع القائد قياس التقدم عبر الاتفاقيات المسبقة أما دون ذلك فالقائد يعيش في وادي والأتباع يعيشون في وادي آخر.



59_فيتامين المهارات الخمس للقائد

تعني المهارات القدرة على العمل وفق استراتيجية معينة ينتج عنها نتيجة محددة فالقائد المؤثر هو الذي يمتلك المهارات القيادية ومنها على سبيل المثال التخطيط الاستراتيجي والقدرة على بناء فريق عمل متجانس وفعال وأن تكون لدية مهارة إدارة الوقت وتنظيمه بشكل جيد وفعال وأن تكون لدية القدرة على التواصل الفعال مع الآخرين وتكون لدية القدرة على حل المشكلات هذه أهم المهارات التي ينبغي على القائد اتقانها إذا ما أراد الوصول إلى نتائج باهرة.



60_فيتامين تفعيل دور القيادة الوسطى

إن بيئة العمل تبنى على تروس ثلاثة؛ تحرك بعضها البعض إلا أن الدور الأهم هو دور القيادة الوسطى فالقيادة العليا تضع التصورات والخطط والقيادة الدنيا دورها ينحصر في التنفيذ أما القيادة الوسطى فهي بين ترسين بين القيادة العليا التي تود تحقيق رؤيتها وبين القيادة الدنيا التي تود معرفة كيفية تنفيذ العمل؛ لذلك يتعين عليك كقائد أن تفعل دور القيادة الوسطى وتمكنها معرفياً ومهارياً حتى تكون قادرة على تفعيل دورها بشكل فعال وسيضمن لك ذلك الأداء الجيد والنتائج الفعالة.



61_فيتامين التعاقد والتراحم

بعيداً عن النظام يتعامل الأفراد مع بعضهم البعض بطريقتين : طريقة التعاقد وطريقة التراحم طريقة التعاقد مبنية على حسابات منطقية قد تكون واضحة على مستوى العقل وقد تكون غير ذلك؛ فلأن الآخر يتعامل معي بالحسنى تبادله نفس الشعور ولأن الآخر كريم تكون أنت جواداً معه، ولأن الآخر أسدى لك معروفاً تكون أنت سباقاً في رد الجميل _طريقة حسابية_ يتبعها حتى القائد وهي منزوعة الدسم تكاد تكون آلية غير واعية.

أما طريقة التراحم فهي مبنية على التراحم والتعاطف وخدمة الآخرين دون انتظار المردود.

فالقائد النموذجي هو من يتراحم مع الآخرين ويسدي لهم المعروف ويدعمهم حتى لو لم يجد ثمرة مجهوده فهو يفعل الخير للخير احتساب الأجر من الله سبحانه وتعالى دون انتظار رد الجميل من أحد؛ فكن ذلك القائد.



62_فيتامين المستويات الخمسة للقيادة

القائد يستمد قوته من خمسة مصادر وهي كالآتي :

1_المنصب: وهي قوة وسلطة تأتي من الخارج تجعل الناس تتبعك.

2_العلاقات: يتبعك هنا الناس لأنهم يريدون ذلك وهنا يمكن التأثير ويتقبلك الأخرين.

3_النتائج: يتبعك الناس بسبب النتائج التي حققتها و هنا يبدأ الاقتناع بك كقائد ويزيد التأثير.

4_تنمية الناس: يتبعك الناس بسبب ما فعلته لهم بمعنى خدمتهم يبدأ هنا نوع من الحب والقبول التام والميل إليك كقائد ويرتفع التأثير هنا.

5_الشخصية : هنا قمة الاحترام وهنا يتبعك الناس لشخصك ولما تمثله وهنا قمة التأثير.



63_فيتامين الاستعداد المسبق

من الأخطاء التي يقع فيها كثير من الناس؛ اعتقادهم بأن خصائص القيادة ومهاراتها تكتسب في حينها_ عند تولى منصب قيادي _ فحين نطلب من أحدهم أن يطور مهاراته القيادية وينخرط في برامج التدريب نسمع منه : حين أتولى منصب إداري سأتعلم وأتدرب.

والحقيقة أن القيادة غير مرتبطة بمنصب. فالمنصب يعطيك الضوء الأخضر فقط أما إثبات الذات و كيانك كقائد يأتي بقدراتك ومهاراتك وخصائصك الشخصية؛ لذلك يتعين عليك أن تكتسب المهارات القيادية قبل أن تتولى أي منصب.

فالقيادة للجميع وانت تحتاجها في الأسرة والعمل وتحتاجها ايضاً مع نفسك بقيادتك لذاتك لذلك كن دائماً مستعداً بالاستعداد المسبق.



64_فيتامين العوالم الثلاث

هناك عوالم ثلاث على القائد فهمها وفهم العلاقات بينها والاستفادة من تفاعلاتها مع بعضها البعض.

فالعالم الأول : هو عالم الأفكار المرتبط بالعقول المبدعة والمفكرة والمنتجة.

والعالم الثاني : هو عالم الأشياء الأشياء المادية.

اما العالم الثالث : فهو عالم العلاقات الإنسانية المرتبطة بالجانب الإنساني والمتعلقة بالقلب والمشاعر.

يتعين على القائد فهم هذه العلاقات الثلاث والربط بينها ليحصل على بيئة إجتماعية صحية مبدعة.



65_فيتامين انت القائد أنت المسؤول

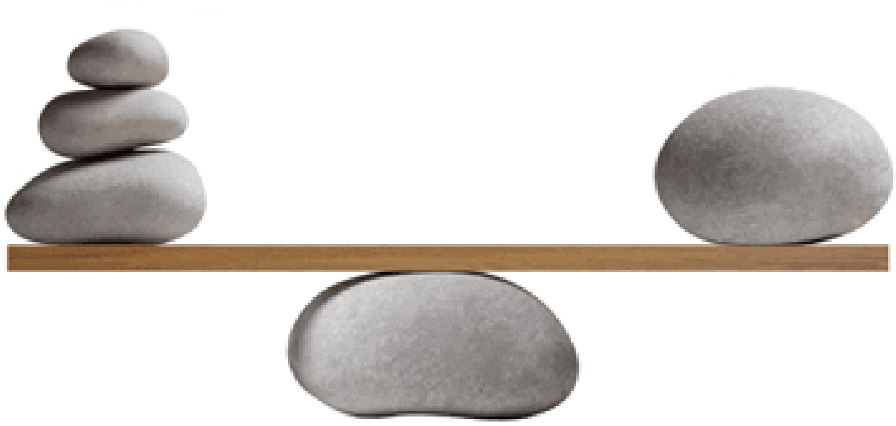
لا يمكن أن يكون طريق القائد مفروشاً بالورود فأنت هنا لتطوير العمل وتخطي العقبات وحل المشكلات ولن تكون الظروف كما تشاء ولن تجد الموارد الكافية فأنت كقائد المسؤول الأول والأخير عن نجاح المنظمة في حدود ما لديك من موارد مادية وبشرية وما لديك من وقت عليك أن تكسر شماعة الأعذار وتنطلق فقط من المتاح لديك وتحقق النتائج وتتخطى العقبات وتحل المشكلات فقط بما هو متاح لديك.

فأنت المسؤول الأول والأخير عن نجاح المنظمة في كل الأحوال .



66_فيتامين ثنائية الثبات

على القائد أن يدرك أن هناك أمرين لا مفر منهما ،
الأول: الطبيعة المتغيرة فكل شيء حولك في تغير مستمر وعلى القائد أن يواكب الطبيعة المتغيرة سواء في بيئة العمل الداخلية أو في البيئة التنافسية الخارجية أو في الاحتياجات المختلفة للسوق ،
الأمر الثاني: المواقف المتغيرة يقال لا يمكن أن تنزل في نفس النهر مرتين وهذه كناية عن تغير مفردات الحالة لأن هناك شيء يتغير ربما حرارة الماء ربما الجو ربما نفسيتك.... الخ
لذلك يجب أن تعرف الدور المناسب لكل موقف فلا تدار جميع المواقف بنفس الدور وبنفس الطريقة حتى لو تشابهت المواقف لأن لكل موقف ظروفه المتفردة.



67_فيتامين اثبت وجودك

نوعان من القادة في إثبات الوجود:

الأول : يعمل على نفسة ولنفسة وينسب كل صغيرة وكبيرة إلى ذكائه وعبقريته ويهمش أدوار الآخرين وينسى أنه تحت المجهر والناس تراقبه وتستطيع اكتشاف الحقيقة بوضوح؛ هذا هو القائد النرجسي المتمحور حول ذاته، وهذا النوع يعيش في صراع دائم داخلي مع ذاته لأنه أعلم بنفسة ويكون بعيداً جداً عن حب الناس له.

أما النوع الثاني : فيثبت ذاته بخدمة الآخرين وإضافة قيمة للعمل فهو يضع مصالح واحتياجات الآخرين أولا مع احتياجات بناء المنظمة وتطويرها فتجده يشارك المعلومات ويعترف بجهود الآخرين ويثني عليهم ويعطي فرصة التطوير للجميع ويحفز ويشارك الجميع ويشارك أعمالهم وطموحاتهم....

هذا هو القائد الحقيقي...

هذا هو أنت.



68_فيتامين التوجه الذهني الإيجابي

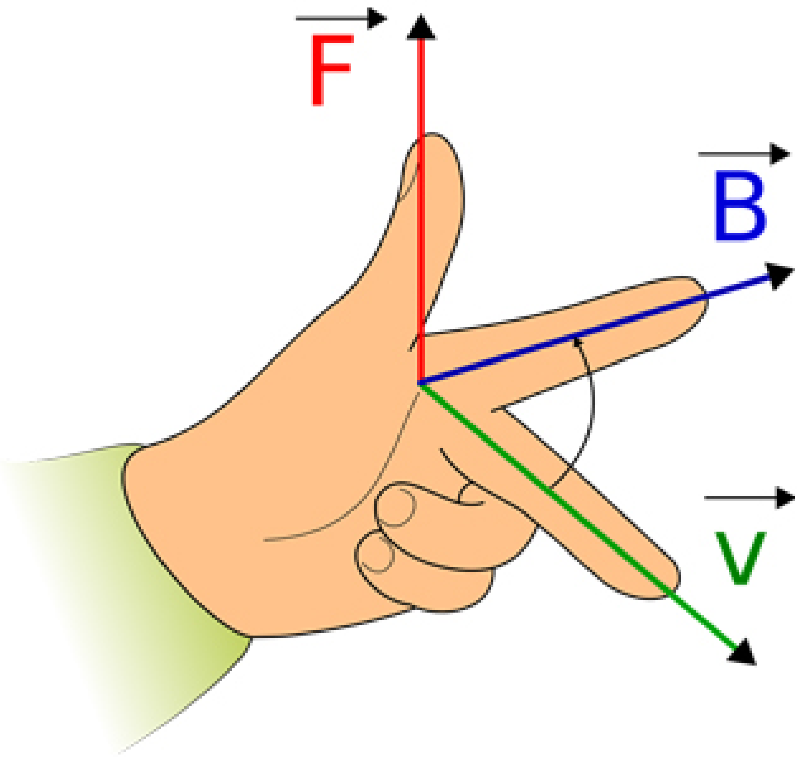
تفاءلوا بالخير تجدوه. هذا قول المصطفى صلى الله علية وسلم يختصر لنا قانون التوجه الذهني الإيجابي، فعقل الإنسان مصمم بطريقة تتبع ما تدعة فيه، فإن وضعت في عقلك أمور سلبية وكان توجهك سلبي سيبحث عقلك في الوجود المادي كلما يثبت ويعزز ذلك التوجه السلبي والعكس صحيح؛ فإن كان توجهك إيجابي سيبحث العقل عن كل ما يثبت ويعزز ذلك التوجه الإيجابي؛ والأمر إليك _أيها القائد_فينبغي أن نتبنى التوجه الذهني الإيجابي ونغذيه في كل حين، وسيتحقق مرادك بإذن الله.



69_فيتامين فكر في ثلاث

القائد النموذجي هو من يحقق اهداف المنظمة ويرتقي بالمنظمة وفي نفس الوقت لدية علاقات إنسانية جيدة مع تابعية ومع العملاء ومع المنافسين ولدية في نفس الوقت أفكاراً إبداعية تقفز بالمنظمة وتحقق نتائج خيالية.

فيتعين على القائد التفكير في هذه الأمور الثلاثة في كل لحظة أثناء التخطيط واثناء التنفيذ وعند المراقبة والتقييم؛ لأن هذه الثلاثة هي المطلب الأساسي لأي منظمة متميزة.



70_فيتامين دائرة القيادة

إن نجاح القائد لا يعتمد على فعل واحد مرة واحدة؛ بل النجاح يعتمد على تكرار ما يفعله بمتابعة عمله باستمرار وتصحيح المسار والاقتراب من الناس؛ وإليك دائرة القيادة التي تقودك إلى الفوز والتمييز: تبدأ هذه الدائرة بنقطة رعاية الأخرين والاهتمام بهم بتحقيق رغباتهم وتلبية احتياجاتهم وتدريبهم وتعليمهم وتقديرهم واحترامهم وأيضاً الإسهام بإضافة القيمة لهم ومواصلة تحفيزهم بالتعبير اللفظي وتأكيد قيمتهم وأهميتهم، فالقيادة في النهاية هي القدرة على التأثير في الآخرين والنقطة النهائية في الدائرة هي الفوز مع الآخرين وتحقيق أهداف المنظمة بهم.



71_فيتامين مهارات استشراف المستقبل

إن من أهم المهارات التي لا غنى للقائد عنها هي مهارة استشراف المستقبل لأن القائد وجد لذلك ومهارات استشراف المستقبل تتضمن الخيال الواسع وطلاقة التفكير ومرونته وتتضمن أيضاً الذكاء وسرعة البديهة والفهم والإدراك السليم والقدرة على ربط الأحداث والعلاقات بعضها ببعض والقدرة على الاستنباط والاستنتاج، وأخيراً القدرة على التحليل والتفسير؛ وتذكر أن استشراف المستقبل يأتي أولا ثم يأتي كل شيء.



72_فيتامين قانون النظام

هناك قاعدة ذهبية في عالم الأعمال تقول : لا يمكن إنجاز أي عمل دونها وهذه القاعدة تعتمد على مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة فيتعين على القائد الاستفادة منها؛ فيبدأ ويتأكد من المدخلات الصحيحة للعمل من موارد مالية ومادية وبشرية ثم يضع العمليات الصحيحة من أدوات وانشطة وسياسات وإجراءات ثم يراقب المخرجات ويسأل نفسه سؤال: هل هذه المخرجات تتوافق مع الأهداف المرسومة لها؟ فإن كان الجواب نعم و إلا يعيد الكرة بنفس الطريقة أما إذا كان الجواب لا فيصحح المسار ويتعرف على مواضع الخلل هل في المدخلات أو العمليات ويصحح المسار وينطلق.

ويتعين على القائد تطبيق هذه القاعدة الذهبية على كل صغيرة وكبيرة في العمل ويستفيد من التغذية الراجعة في كل مرة.



73_فيتامين الانطباع الأول

ان الانطباع الأول عنك كقائد يدوم طويلاً ويصعب تغييرة لذلك يتعين عليك أن تحرص كل الحرص على الانطباع الأول وتكون واعي بذلك فمنذ لقائك الأول سواء مع تابعيك او العملاء ان تكون حذراً وواعياً بتصرفاتك وأن تظهر بأفضل صورة لديك وتستقبل الآخرين بحرارة وابتسامة عريضة وتكون واعي للكلمات التي تستخدمها ولغة الجسد والإيماءات واحرص أن تجذب الآخرين إليك بفكرك وبأخلاقك فهذه الفرصة لن تتكرر ومنها سيتم تصنيفك كقائد لدى الآخرين؛ فأحرص على أن تكون في مقدمة التصنيف كقائد.



74_فيتامين تجاوز التوقعات

هناك ثلاث أنواع من القادة: قائد يستخدم ألحيلة والتحايل للوصول إلى مبتغاه وهذا النوع لا يدوم كثيراً.

وهناك نوع آخر يحقق توقعات الآخرين منه فيرضى الآخرين عنه ولايبقى مكان للشكوى لدى الآخرين.

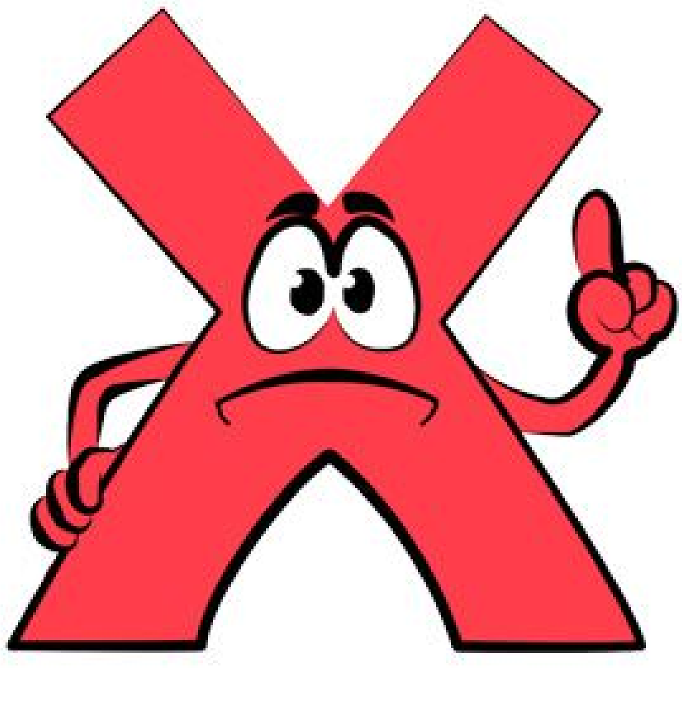
وهناك نوع آخر وهو المطلوب وهذا النوع يبهر الآخرين بتجاوز التوقعات فيقدم خدمة خمس نجوم ويقدم ما هو غير مطلوب منه كخدمة إضافية هدية مجانية خدمة ما بعد البيع وهكذا فكن ذلك القائد وتجاوز التوقعات وأبهر الآخرين واقفز إلى قلوبهم .



75_فيتامين الاعتراف بالأخطاء

إن الخطأ أمر وارد وطبيعي مهما بلغ القائد من منزلة ومكانة وما يعزز ثقة الأتباع به هو اعترافه بالخطأ أمام الجميع وتحمل المسؤولية كاملة وتحمل تبعات قراراته الخاطئة.

أما ذلك القائد الذي يلقي اللوم على الأنظمة والأتباع أو الظروف الخارجية فإنه يفقد ثقة تابعية لأنه يظهر أمامهم بالقائد الضعيف الكاذب المراوغ فالحقائق دائماً واضحة لا يمكن إخفائها بالمراوغة فكن صادقاً مع نفسك واعترف بأخطائك دون خجل.



76_فيتامين حماية الأتباع والدفاع عنهم

إن جميع قوانين القيادة تجدها في حديث الرسول صل الله عليه وسلم: (كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته).

إن القائد مسؤول عن الدفاع عن أتباعه ومساعدتهم ودعمهم والوقوف معهم ومن أجلهم لا سيما إذا وقعوا في مشكلات وواجهوا تحديات؛ فيتعين على القائد حماية مصالحهم والحفاظ عليها والتحدث باسم الجماعة وأن يجعل احتياجاتهم قبل احتياجاته الشخصية وأن يرفض أن يتحدث أحدهم بسوء عن فريقه.



77_فيتامين فهم محركات الأتباع

إن فهم الناس ومعرفة ما يحركهم يعتبر المفتاح السحري الأول لإخراج أفضل ما لديهم وهدفهم لتحقيق نتائج باهرة، فكل فرد منهم يشعر أنه متميز.

لذا امتدحهم بصدق واعترف بقدراتهم الفردية الخاصة. والناس تريد التوجيه لذا قم بإرشادهم وتوجيههم فكل واحد منهم يفكر في ذاته أوللذا خاطب احتياجاتهم أولا؛ فإن كانوا يمرون بلحظات ضعف فقم بتشجيعهم ومساعدتهم ، وتذكر أخيراً أنهم يريدون النجاح؛ لذا ساعدهم على الفوز.



78_فيتامين الانضباط الذاتي

يقول فيلسوف اليونان الشهير أفلاطون إن أول وأفضل انتصاراتك هو أن تقهر ذاتك، فإذا تغلبت على ذاتك واستطعت أن تنضبط في العمل تكون بذلك حققت الانتصار الأكبر وكنت موضع القدوة للآخرين وعندها فقط سينضبط كافة الفريق وهذا الانضباط الذاتي هو قاعدة الثبات التي تقودك وتقود فريقك إلى قمة الإنجاز وتحقيق المعجزات؛ فكن منضبطاً وسينضبط الآخرين بنفس مستوى الانضباط.



79_فيتامين قوانين القيادة الثمانية

أول هذه القوانين: التزام الأمانة المطلقة ثم معرفة جوهرك وقيمك وبعدها إظهار التزام عالي ورابعاً :قانون توقع النتائج الإيجابية ثم الاعتناء برجالك وسادساً :قانون تقديم الواجب على نفسك ثم الإعلان عن آمالك وأخيراً :كن في المقدمة بمعنى أن تجعل افعالك تتحدث عنك وتكون أول من يبادر ويقفز ألى العمل، هذه القوانين الثمانية كفيلة بتحقيق أداء منضبط وتحقيق نتائج عالية.



80_فيتامين رباعيات اتباع الآخرين لك

إن القيادة هي التأثير في الآخرين لا أقل ولا أكثر، وهناك أربع أمور بسيطة تأخذك الى ذلك التأثير.

أولا : اشعر الآخرين بأهميتهم ويكون ذلك بالاعتراف بإنجازاتهم والإشادة بها والاعتراف بمجهوداتهم.

ثانياً :روج لرؤيتك كقائد ملهم وتحدث عنها وانشر الشغف والطاقة لتوجيه الناس إليها فالناس تحب اتباع من لديهم رؤية واضحة ويعرف اين يتجه ثالثاً: عامل الآخرين كما تحب أن يعاملوك بمعنى تبادلهم نفس الاحترام والتقدير الذي تجده منهم وأخيراً :تحمل مسؤولية أفعالك وأفعال مجموعتك لأن ذلك سيشعر الآخرين بالأمان ويدفعهم للعمل دون خوف.



81_فيتامين ثلاثية تحريك الآخرين

هناك ثلاثة أمور تجعلك تضمن سير العمل بطريقة صحيحة مع إشعار الآخرين بأهميتهم ودورهم الفاعل الأمر الأول: امتدح علانية وانتقد سراً الأمر الثاني: تجول وكن بينهم لتراهم ويرونك وتعرف أخطاء العمل وتتقرب إليهم الأمر الأخير: استخدم المنافسة الشريفة المرتبطة بالحوافز فذلك سيدعم سير العمل وزيادة الإنتاج وبذل المزيد من الجهد.



82_فيتامين رباعية التأثير

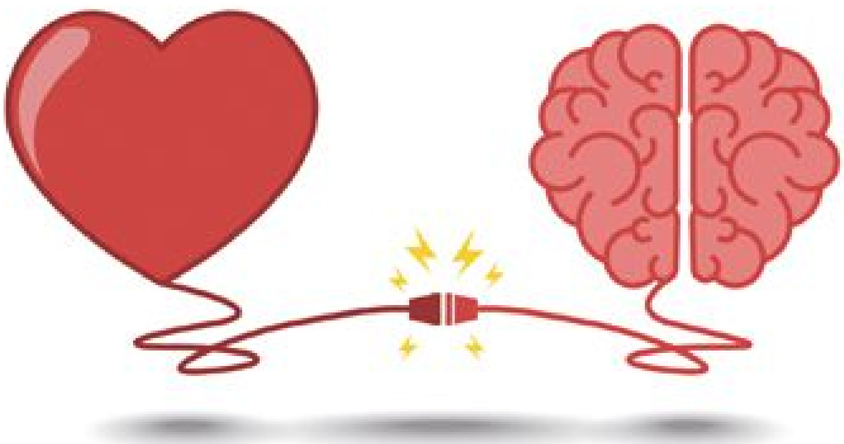
إن تأثيرنا في الآخرين وفهمنا للعمل لزيادة الإنتاجية لا يكون بطريقة واحدة؛ فالمواقف مختلفة كذلك صلاحياتك كقائد مختلفة فتكون لديك قدرة الأمر وفرض أرائك حين يكون لديك سلطة والموقف عندما لا يتحمل التأجيل فتستخدم السلطة وعندما تكون السلطة محدودة تلجأ إلى الإقناع وإذا كانت سلطتك مساوية لسلطة الآخرين ولا يعرفون المنفعة من الأمر يتعين عليك أن تلجأ للتفاوض لتبين لهم المنافع أما إذا كانت علاقتك قوية وارتباطك معهم وثيقة عندها لا تحتاج إلى أي سلطة فالحديث الودي سيقودك إلى إقناعهم فهنا قوة العلاقة هي الفيصل وهي أكثر أسباب النجاح و السعادة.



83_فيتامين قلب وعقل للإقناع

قد يكون لديك القدرة على تبسيط المعلومات وجمع الحقائق ودعمها بالبراهين ورغم كل ذلك لا يقتنع الآخرين من حديثك... لماذا؟

وفي المقابل قد لا تملك القدرة المنطقية لإقناع الآخرين ورغم ذلك يتقبل منك الناس ويتبعوك ويقتنعوا بما تقوله بكل سهولة لماذا؟ ببساطة شديدة في الموقف الأول أنت خاطبت العقل وفي الموقف الثاني كنت تمتلك مفتاح القلب وبالتالي دخلت إلى قلب الآخر دون الحصول على إذن مسبق من العقل وهذا هو السر والسر الأكبر هو أن يكون لديك القدرة الإقناعية للعقل وفي نفس الوقت مفتاح القلوب عندها فقط لايقف في طريق نجاحك كقائد أحد.



84_فيتامين الموضوعية قبل المنطق

نجاح القائد لا يأتي من إتباع المنطق وتتبع القوانين وتطبيق اللوائح فذلك أمر يقوم به المدير القائد هو من يستطيع قراءة الواقع ومعرفة ملابسات الحدث والتصرف وفق الموقف واتخاذ القرار المناسب حتى لو كان ذلك القرار يتعارض مع منطق العمل فليس في كل الأحوال المنطق على حق فالظاهر غير الباطن ويتعين عليك كقائد معرفة بواطن الأمور والبحث خلف السطور ثم الحكم بما يقتضية الحال وفق مصلحة العمل مع مراعاة ظروف العاملين.



85_فيتامين رباعية الثقة بالنفس

إن القائد علية مواجهة الغموض ووضع التصورات للمستقبل كما علية مواجهة التحديات وحل المشكلات وفهم الشخصيات ومعرفة مفاتيح القلوب وطرق الإقناع وكل هذا يتطلب الثقة بالنفس؛ فثقة القائد بنفسه هي السلاح الأول للتأثير وهناك أربع أمور تجعلك تنطلق بكل ثقة:

الأمر الأول : أن تصبح قائد غير متوج بمعنى أن تستمد قوتك من شخصيتك وليس من منصبك.

الأمر الثاني : أن تكون معلماً ومساعداً للأخرين دون أنانية.

الأمر الثالث : أن تطور ذاتك وتنمي خبراتك.

الأمر الرابع : أن تستخدم التصور العقلي الإيجابي وتنشر الإيجابية بين الجميع.



86_فيتامين الفلسفة الحقيقية لتحريك الناس

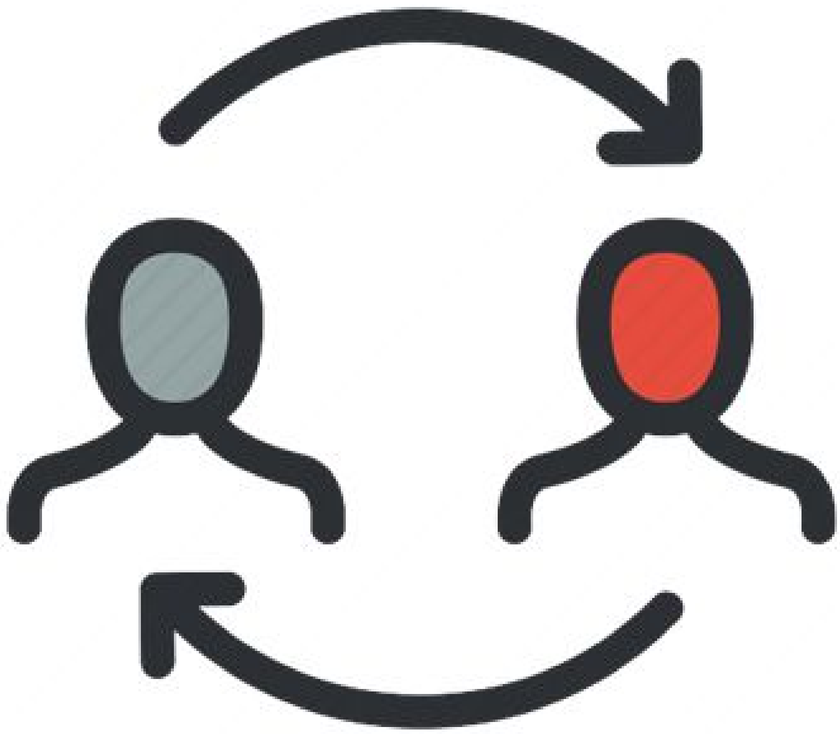
تعتمد هذه الفلسفة على أربعة اركان:

الركن الأول: التراحم الإنساني بمعنى أن تكون علاقاتك مبنية على القيم الإنسانية دون التفكير بمنطق المصالح.

الركن الثاني: العمل الجماعي فأنت لا تستطيع فعل أي شيء وحدك فالمعجزات تتحقق بفريق العمل.

الركن الثالث: الروح المعنوية المرتفعة فيتعين عليك كقائد رفع الروح المعنوية لفريقك وبث الطاقة والحيوية فيهم.

الركن الرابع: روح الجماعة فلا يكفي أن يكون لديك فريق عمل بل لابد من صنع التلاحم والانسجام بينهم.



87_فيتامين التدريب

على مقاعد الدراسة نحصل على المعرفة النظرية والتي في الغالب لا علاقة لها بالمهارات الفنية ومهارات الحياة الأساسية التي نحتاجها ولا علاقة لها بالمهارات الفنية التي نحتاجها في بيئة العمل لذلك يتعين على القائد أن يجعل التدريب الذي يكسبنا المهارة منهج حياة.

فالتدريب وسيلة فعالة لرفع مهارات الأفراد وتنمية قدراتهم وبالتالي يتحسن الأداء ويزيد الإنتاج.

ولا تنسى _أيها القائد_ نصيبك من التدريب.



88_فيتامين خطوات صغيرة لنتائج عظيمة

إن احداث التأثير في الآخرين وإخراج أفضل ما لديهم ودفعهم لبذل المزيد لا يتطلب مجهوداً كبيراً ولا يحتاج إلى خلطة سحرية بل هناك ممارسات يومية بسيطة تقود فريقك إلى القمة؛ منها التأكد من أن من تقودهم يستطيعون الوصول إليك بسهولة لتستمع إليهم كذلك نصح وإرشاد من تقودهم بشكل دوري وعندما يحتاجون إليك لذلك يتعين عليك اقتناص الفرص لمدح الأشخاص على أدائهم الجيد وكذلك تقييمهم إذا تطلب الأمر ذلك التقييم البناء وأخيراً حافظ على معدلات انضباط عالي لأن مهمتك كقائد ليس فقط تحسين العلاقات بل تحتاج إلى النتائج عبر أداء متميز.



89_فيتامين تولى المسؤولية

نؤكد دائماً على دور القائد ومسؤوليته بإحداث التغيير وتحقيق النتائج وذلك يتطلب تحديد الأهداف بدقة والتواصل الفعال مع فريق العمل ويتطلب أيضاً المغامرة والجراءة والحزم أحياناً كذلك يتطلب القدرة على السيطرة على المواقف المختلفة وفوق كل ذلك يتعين عليك أن تكون في موضع القدوة وأن تكون مثالاً يحتذى به وأخيراً يتعين عليك في البداية أن توظف الأشخاص المناسبين وأن تتخلص من العناصر الضارة الغير نافعة.



90_فيتامين صنع الجاذبية

يتعين على القائد أن يكون كالمغناطيس يجذب الناس إلية ويؤثر فيهم؛ وتأتي الجاذبية من إظهار التزام القائد بأهدافه وتصرفاته في المواقف المختلفة وتأتي أيضاً من أحلام القائد الكبيرة ومن سعية الدؤوب لتحقيق رؤية المنظمة وتحقيق الأهداف والتزامه التام بالقيام بما يجب عليه وإظهار قدرته على الإلقاء وتحقيق نتائج غير عادية والقدرة على التلميح واتباع أسلوب غير مباشر في التأثير على الأخرين.

فكن جذاباً بخلقك والتزاماتك.



91_فيتامين من الجيد إلى العظيم

من الجيد إلى العظيم اسم كتاب لجيم كولنس أحدث الكثير من الجدل حيث وجد من خلال بحثه الذي دام خمس سنوات أن عدو النجاح الأول هو الوضع الجيد فلأن لدينا مؤسسات جيدة لا نسعى إلى تطويرها ولأن لدينا مدارس جيدة نكتفي بها وهكذا لذلك يتعين عليك كقائد أن لا تنخدع بالوضع الجيد ودائماً ابحث عن أمور التطوير والتجديد وأنت في الوضع المستقر وإن لم تفعل سيتجاوزك الزمن وسيسبقك المنافسون وأنت لن تبقى مكانك بل تتأخر لأن من حولك مستمرون في التطوير.



92_فيتامين مستوى القيادة خمسة

مستوى القيادة خمسة هو القائد الذي يحدث التأثير الفعلي ويسير وفق مستويات القيادة الاعتيادية إلى أن يصل إلى المستوى الخامس.

المستوى الأول : الفرد ذو القدرة العالية يحقق إسهامات إنتاجية من خلال المعرفة والمهارات وعادات العمل الجيدة.

المستوى الثاني : عضو الفريق المساهم يسهم بقدرات فردية بالوصول إلى أهداف المجموعة والعمل بفاعلية مع الآخرين في إطار المجموعة.

المستوى الثالث : المدير المختص ينظم الناس والموارد للسعي بفاعلية وكفاءة نحو الأهداف.

المستوى الرابع: القائد الفعال يحفز الالتزام والسعي الحثيث في ضوء رؤية واضحة ومقنعة تشجع معايير الأداء العالي.

المستوى الخامس: يبني العملية الدائمة من خلال المزج المتناقض المكون من التواضع الشخصي والإدارة المهنية.



93_فيتامين التواضع الشخصي

التواضع الشخصي هو العنصر الأول لمستوى القيادة خمسة فهذا القائد يظهر تواضعاً جماً يتجنب التملق والمداهنة العامة ولم يكن أبداً من المتفاخرين ويتصرف بإصرار هادئ أو معتمد بشكل أساسي على المعايير الملهمة للتحفيز وليس الكاريزما الملهمة ويوجه الطموح نحو الشركة وليس الذات ويعد الخلفاء لنجاح أكبر في الجيل القادم وينظر خارج النافذة وليس إلى المرآة لتقاسم الفضل في نجاح الشركة مع الأشخاص الآخرين والعوامل الخارجية وحسن الحظ.



94_ فيتامين الإدارة المهنية

الإدارة المهنية هي العنصر الثاني لمستويات القيادة الخمسة فهذا القائد يحقق نتائج رائعة، محفز واضح في التحول من جيد إلى عظيم كما يظهر عزماً لا يلين للقيام بما يجب لتحقيق أفضل نتائج طويلة المدى مهما كانت الصعوبة ويضع معايير بناء شركة عظيمة دائمة وعدم الركون لما هو دون ذلك وينظر في المرأة وليس خارج النافذة لتقاسم مسؤولية النتائج المتدنية وعدم القاء اللوم على أشخاص آخرين أو عوامل خارجية أو الحظ السيء.



95_ فيتامين من أولاً ثم ماذا

إن معظم المنظمات تضع الاستراتيجيات وخطط العمل قبل اختيار الأشخاص المناسبين لذلك تصدم بصخرة الواقع وتفشل؛ فالمعادلة الصحيحة هي: اختيار الأشخاص المناسبين أولاً ثم تحديد المهمة بما يتوافق مع قدراتهم وميولهم فالأشخاص المناسبين سيحددون الطريقة والاستراتيجية المناسبة ولن يحتاجوا إلى حافز يدفعهم إلى العمل لأنهم يتمتعوا بحافز داخلي؛ ولديهم القدرات المناسبة وذو سمات قيادية وفكرية تجعلهم يقودوا العمل بشكل جيد وبتلقائية ولديهم الانضباط والشغف لخلق بيئة عمل إبداعية وإحداث التغيير والتحول.



96_ فيتامين الألقاب

إن كلمات القائد ذو معنى كبير لدى الأفراد فتجد الفرد يعتز بالمسمى الذي يطلق علية القائد ويحاول أن يثبت لنفسه وللقائد استحقاق المسمى الذي أطلق علية لذلك يتعين عليك كقائد أن تحدد قدرات الأفراد لديك وتطلق عليهم المسميات المناسبة التي تستخرج أفضل ما لديهم وتعطيهم الشعور بالفخر والاعتزاز وتجعلهم يعملون بكامل طاقاتهم ويبدعوا في العمل ويشعروا بالسعادة والرضا عن مواقعهم.



97_فيتامين صوت الأفعال

قد يتمتع القائد بسمات القيادة ولدية المهارات اللازمة لذلك ولدية قدرات خارقة في قراءة الواقع والتنبؤ بالمستقبل ولدية القدرة على تحمل الضغوط وتخطي العقبات ولكن كل ذلك لا قيمة له إذا لم نرى نتائج على أرض الواقع؛ فصوت الأفعال أعلى من صوت الكلمات ورفع الشعارات، لذلك يتعين عليك كقائد أن تظهر النتائج لأنها المقياس الوحيد الذي يثبت جدارتك كقائد.



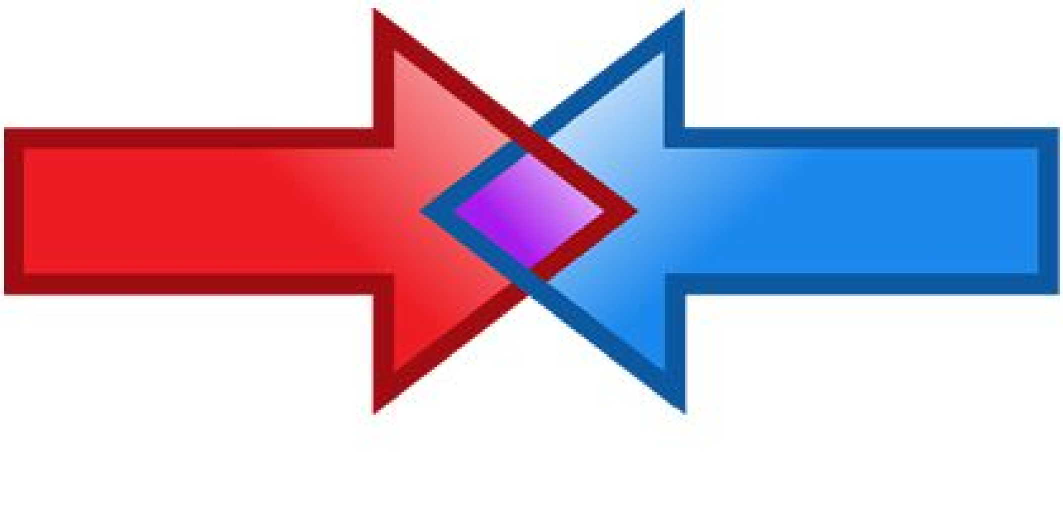
98_ فيتامين رضا النفس

إن السعادة الحقيقية للقائد هي في رضا النفس ورضا النفس لا يأتي إلا بعدة أمور منها الصدق مع النفس وإنزالها نزلها وكذلك الاستفادة القصوى من كل يوم وكذلك مساعدة الآخرين وإضافة قيمة لهم وكذلك يأتي الرضا عندما تهتم بذاتك وتطورها باستمرار سواء بالقراءة المستمرة أو التدريب المتواصل ويأتي الرضا عن النفس أيضاً حينما يرضى عنك الآخرين وتكون لديك صداقات جيدة ويأتي الرضا أيضاً بشكر النعم وأخيراً تذكر أن الاطمئنان والراحة النفسية عند تحقيق النتائج تعطيك الرضا التام.



99_ فيتامين دمج الحياة

لكل إنسان موضع يجد سعادته فيها فالبعض يجدها في الأسرة والبعض الآخر في الأصدقاء وقليل جداً يجدونها في العمل يتعين عليك كقائد أن تحدد موضع السعادة والراحة ثم تنقل تلك الحياة وتهيئ البيئة المشابهة لتلك التي تجدها بالسعادة فإن لم يكن العمل مكان سعادتك لا يمكن أن تبدع ولايمكن أن تنتج فأدمج الحياة وانقل مكان السعادة من الموضع الجغرافي إلى حجرة القلب واجعل السعادة منهج حياة تعيش معك أينما كنت.



100_ فيتامين تمرد على الواقع

القادة نوعان : الأول يقرأ الواقع بمنطق الأرقام ويعد العدة و لذلك يعيش في حدود ذلك يحقق نتائج ويبتعد عن المخاطر و هذا النوع لا يمكن أن يخرج عن المألوف ولا يمكن أن ينقل المنظمة إلى القمة.
النوع الثاني لدية القدرة الكافية على قراءة الواقع إلا إنه يتمرد على الواقع ويتحداه بالسير على عكس التيار ويرمي نفسه وفريقه في المخاطر والأمواج العاتية ثم يتخطى كل العقبات ليخرج بنتائج غير مألوفة ويحقق قفزات عظيمة فكن ذلك المتمرد المغامر الذي يقفز ويحقق نتائج باهرة غير متوقعة.



101_فيتامين فيتامين كسر القواعد

إن نظم العمل وقواعده وجدت لتقنين العمل والوصول إلى النتائج المرجوة وهي وسائل وليست غاية بحد ذاتها فيتعين عليك كقائد أن تتفهم وتعي ذلك وأن تستعين بها لهذا الغرض وإن اكتشفت أن هذه القواعد والسياسات لاتحقق مصالح الأفراد ومصالح المنظمة فمن الغباء التمسك بها كقانون حاكم بل ينبغي تخطيها ووضع قواعد جديدة تأخذك إلى مبتغاك دون أي تردد فكسر القواعد البالية هو قانون هام للقائد الفعال.



102_فيتامين روح التحدي

اجتمع القائد مع فريق العمل بمناقشة الخطة الاستراتيجية العشرية وفي نهاية الاجتماع وضع فريقة في تحدٍ كبير؛ طلب من الفريق انجاز هذه الخطة العشرية في سنة واحدة فقط ثم أضاف من يستطيع ذلك فليبقى ومن لا يستطيع فليغادر المكان فوراً؟!. غادر ثلاث أرباع الفريق أما البقية فأبقاهم أمام تحدي كبير هذا التحدي أعطاهم طعم جميل وخلق لديهم الشغف والانضباط واستغلال كل لحظة وكل مورد . وفعلا تم الإنجاز في سنة واحدة فقط بدل عشرة أعوام لذلك ينبغي عليك كقائد أن تنمي روح التحدي لدى فريق العمل وتخلق لديهم الشغف والانضباط لمضاعفة الجهد والوصول إلى نتائج باهرة.



103_ فيتامين الحياة أو الموت

إن القائد الذي يتبنى هذه الفكرة الحياة أو الموت لا يمكن أن يتوقف دون الوصول الى مبتغاه فهذه الفكرة تعني أن لا شيء سيقف في طريقي وإني مجبر على تخطي جميع العقبات والتغلب على جميع المشكلات وخوض أمواج المخاطر جميعها إلى أن أصل لهدفي؛ فهذه الفكرة تخلق الرغبة والقوة وتعطي القائد الإرادة وقوة العزيمة التي تجعله يصل إلى مبتغاه في كل الأحوال؛ فاجعل نجاح المنظمة مسألة حياة أو موت وعندها فقط لا يثنيك شيء عن تحقيق المبتغى وبلوغ القمة.



104_ فيتامين لماذا ؟

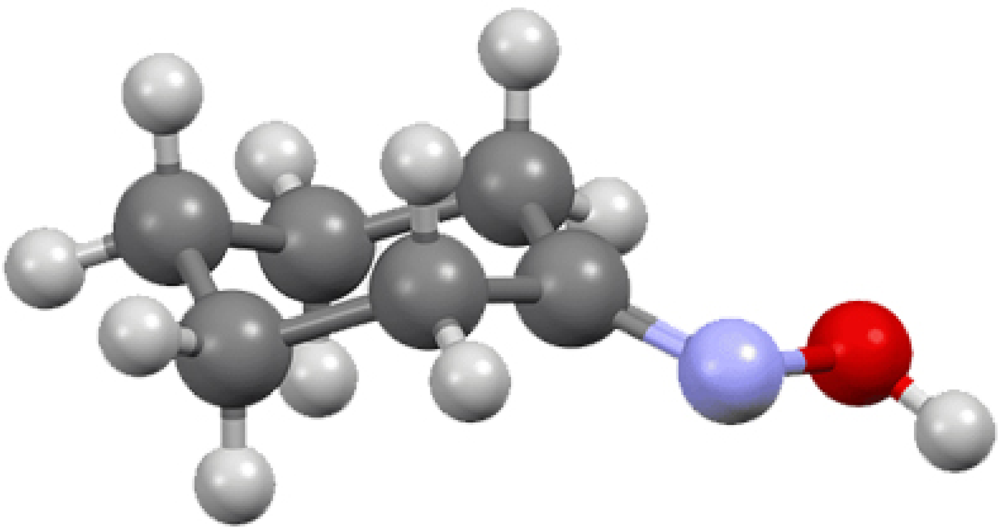
إن هناك عالم ظاهر مرئي يراه جميع الناس لا يحتاج إلى سرعة بديهية أو قدرات فكرية معينه وهذا يجيب على سؤال ماذا وهناك عالم مخفي ينحصر في الطريقة والآلية وهذا يتطلب بعض المهارات الإدارية والفنية ويستطيع القائد التقليدي الوصول إلى ذلك بكل سهولة وهذا يجيب على سؤال كيف؟ وهناك علم الما وراء عالم الأسباب والدوافع وهذا يتطلب سرعة البديهة والقدرة على الفهم والإدراك الجيد وربط الأمور بعضها ببعض وفهم الدوافع الدفينة لدى الآخرين وعلى القائد الاستراتيجي الفعال أن يصل إلى هذا المستوى ليستخرج أفضل ما في الآخرين ويحقق نتائج غير عادية.



105_ فيتامين الزئبق

إن الزئبق مادة هلامية متماسكة تنقل كل خصائصها معها إلى أي مكان وتشكل كتلة واحدة دائماً.

يتعين عليك كقائد أن تكون كالزئبق لتحدث التأثير الفعال يتعين عليك الانغماس الكامل في المهمة المسندة إليك؛ تنغمس بفكرك ومشاعرك وجهدك ووقتك وكل ما أوتيت من قوة تسخرها لمهمتك وعندها فقط ستصل إلى القمة وتتربع على عرشها.



106_ فيتامين عكس القاعدة

كنا نسير على الأرض وها هو السير نقف علية ويمشي بنا،
كنا نصعد على الدرج وها هو الدرج يصعد بنا ونقف نحن عليه، كنا نذهب إلى المتجر وها هو المندوب يأتينا ونشتري منه....
لا تجعل قواعد الحياة ونواميسها تقيد فكرك بل تجاوز كل ذلك وفكر بعكس القواعد عندها ستجد آلاف الأفكار الإبداعية التي تأخذك إلى إبتكارات جديدة تضيف قيمة كبيرة لمنظمتك والمجتمع..
فقط اعكس القاعدة.



107_ فيتامين التشارك الوجداني والتفكير العقلاني

الجانب الوجداني والتفكير العقلاني لابد أن يسيرا جنباً إلى جنب؛ فالتفكير العقلاني ينتج عنه الرؤية والرسالة والخطط وطرق العمل والاستراتيجيات وهذا مطلب أساسي لتحقيق أهداف المنظمة ولكن السؤال من سيحقق أهداف المنظمة عبر تلك الاستراتيجيات؟.

إنهم الأفراد؛ لذلك يتعين عليك كقائد أن تعطي الجانب الوجداني أهمية كبيرة لبناء علاقات متناغمة قوية تحدث التغيير وتحقق أهداف المنظمة.



108_ فيتامين الرغبة والانضباط تساوي إدارة

إن القائد يهتم بالصورة الكبيرة ووضع الرؤية والرسالة وتحفيز الآخرين وحشدهم حول الرؤية؛ وهذا غير كافي في إنجاز العمل فهناك جانب تنفيذي مهم يتمثل في الإدارة يتعين على القائد الاهتمام به من خلال المدير التنفيذي أو من خلال فريق العمل ولينجز هذا العمل بشكل صحيح لابد من أمرين أساسيين: إشعال الرغبة في العمل لدى الآخرين وخلق الانضباط ثم اترك الأمور تسير بشكل آلي وانتظر النتائج المبهرة.



109_ فيتامين الانفصال التام عن الواقع

إن فهم ما يجري حولنا وقراءة الواقع تعتبر مؤشرات جيدة للتقدم إلا أنها في بعض الأحيان تكون العائق الأكبر أمام التقدم فلأن المنافسة شديدة لا نتقدم ولأن الموارد شحيحة نتوقف ولأن السوق ضعيف ننام عن الابتكار والابداع..

لذلك يتعين عليك كقائد أن تتعرف على الواقع وتفهمه بشكل جيد وتنفصل عنه تماماً وتطلق العنان لخيالك ليخلق لك واقعك الجديد الذي تنطلق منه نحو مستقبل أفضل دون قيود الواقع وهذا الانفصال يجعلك تبتكر الوسائل اللازمة للوصول إلى مبتغاك وتتحرر من القيود.



110_ فيتامين هدوء الانضباط

إن هدوء الانضباط يجعلك تسير بكل ثبات على الحبل بين ناطحات السحاب؛ فالضغوط والمشكلات والأزمات والعقبات هي أمور مصاحبة للعمل فما دام هناك شمس... هناك ظل..
مادام هناك إنسان... هناك مشكلات...
والذي يضمن لك النجاح والتقدم بعد توفيق الله سبحانه وتعالى هو مواصلة الانضباط بكل ثبات في أداء المهام كما هو مرسوم لها والتحكم والسيطرة على النفس عند مواجهة المشكلات والخلافات والاستقرار العاطفي والنفسي عند تقلب المزاج؛ هذه أمور تجعلك تتخطى وتخترق سحب الظلام لترى النور.



111_ فيتامين قتل القناعة

القناعة كنز لا يفنى هذه جملة كثيراً ما نرددها ونعتز بها ونتغنى بها ونعتبرها حكمة تحكم سلوكنا ولكن لا نعلم أنها سبب تأخرنا وتخلفنا فالقناعة كنز الضعفاء إنها شماعة نبرر بها اخفاقاتنا لذلك يتعين عليك كقائد أن ترمي بهذه الجملة في سلة المهملات وتنطلق من رفع المقاييس وعدم الرضا بما حققت؛ لابد أن تسعى دائماً وأبداً للأفضل.

افعل كلما بوسعك الآن وافعل أكثر في الخطوة القادمة وتذكر إن كان ماضيك يبهرك فأنت لم تتقدم بل تتأخر؛ لابد أن يكون اليوم أفضل من الأمس والغد أفضل من اليوم.



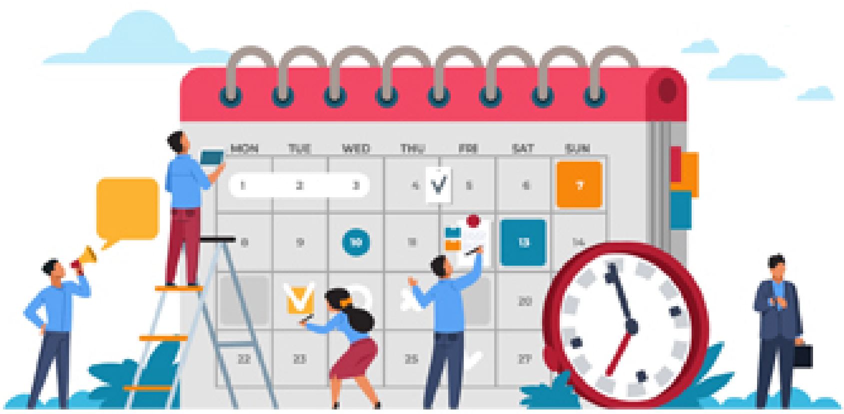
112_ فيتامين الجهد الواعي

ان القصة الكلاسيكية التي ذكرها ستيفن كوفي في كتابة العادات السبعة للشخصيات المؤثرة تعطينا هذا المعنى بشكل جيد؛ تقول القصة أن إثنان من المزارعين اتجهوا للغابة لتقطيع الشجر وكانت لديهم نفس الآلة، وبدأ الإثنان في نفس الوقت، في تقطيع شجرتين بنفس الحجم، انخرط الأول في العمل بجهد وجدية تامة بينما الثاني كان يعمل بهدوء وثبات ومرح ويأخذ فترات راحة أيضاً والنتيجة أن الثاني انتهى من تقطيع الشجرة قبل الأول؟!.

فجن جنون الأول وسأل عن السر؟!.

فقال له الثاني : إنني أعمل بجهد واعي وبذكاء؛ فبدأت عملي أولا بتفكير عميق وبعد التأمل ثم التخطيط ثم تطبيق الاستراتيجية بكل هدوء؛ هذا هو السر...

لذلك يتعين عليك كقائد أن تفعل ما فعله الثاني وتعمل بجهد واعي حتى لا تهدر طاقتك وجهدك دون فائدة.



113_ فيتامين العقل البعدي

إن القائد في تفكيره هو أحد ثلاثة إما أن يفكر بالعقل الأصلي او بالعقل التقليدي أو بالعقل البعد.

فالأول نظرته للأمور نظرة بدائية بطريقة مباشرة دون أدنى تحليل فهو كالطفل الذي لم ينضج بعد.

والثاني : نظرته للأمور عبر قواعد الحياة والتقاليد والقوانين التي تحكمها والخبرة التي اكتسبها وبالتالي لدية مقياس لتحليل الأمور وينظر من هذا المنظور العقلي.

أما الذي ندعوا إليه القائد هو استخدام العقل البعدي وهو الدمج بين العقل الأصلي والعقل التقليدي وخلق الانضباط واضافة روح الطفولة في العمل للحصول على الإثارة حتى نصل للإبداع.



114_ فيتامين القيادة الفعالة

لتكون قائداً فعالا ... ينبغي أن تتحلى ببعض السمات الخاصة والقدرات اللازمة؛ وأول ما تحتاج إليه هو الرغبة المشتعلة المستمرة والتي تدفعك لمواصلة العمل وتحدي العقبات كما تحتاج لتنمية قدراتك الإدارية والفنية واكتساب المهارات الإنسانية الناعمة لتفاعل مثمر وأن تجدد من أساليبك دائماً وأن تواكب التغييرات لتطوير وابتكار مستمرين وأن تكون صاحب إنجازات مبدعة متجددة وأن تكون لديك القدرة على القياس والتقويم وأخيراً : أن تكون لديك القدرة على خلق بيئة عمل صحية يحس فيها الجميع بالانسجام والراحة النفسية وأن توجد الأمان الوظيفي للجميع لكسب الولاء والانتماء.



115_ فيتامين المسؤولية الجوهرية

وجد القائد على رأس الهرم الإداري لثلاثة أمور جوهرية:

1_إتمام المهمة، فهناك خطة استراتيجية لابد أن يسير بها ليحقق أهداف المنظمة المادية والمعنوية.

2_تكوين فريق عمل والحفاظ عليه وتنميته وبث روح الحماس فيه وتمكينه لأداء المهمة بأكمل وجه.

3_تنمية الأفراد بشكل فردي وتحقيق رغباتهم وتلبية احتياجاتهم ومشاركتهم آمالهم وأحلامهم.

هذه هي المسؤولية الجوهرية للقائد الفعال.



116_ فيتامين أسس التحفيز

إن التحفيز يلعب الدور الأكبر في تحريك دوافع الناس الداخلية وجعلهم يبذلوا المزيد من الجهد في العمل بما يخلق الولاء والانتماء للمنظمة وهناك بعض الأسس التي يتعين عليك كقائد اتباعها ومنها حماستك الخاصة للعمل، فسلوك القائد معدي ومحفز للآخرين كذلك الاستفادة من أكثر الاشخاص حماساً وفعالية من ناحية التحفيز والاستفادة من طاقتهم لتحفيز الآخرين ويلزم أيضاً وضع أهداف بواقعية تنطوي على بعض التحدي لتحفيز الفريق لبذل المزيد من الجهد كما يتعين عليك تشجيع التقدم البسيط واستخدامه كحافز لتحقيق الهدف الأكبر وأخيراً :الاعتراف بفضل الأخرين والاشادة بذلك وتقديم المكافأة المناسبة للأداء والتقدم.



117_ فيتامين قدرة القائد وطاقته

يستمد القائد طاقته من سماته الشخصية وقدراته الإدارية والفنية فالسمات الشخصية هي الأساس؛ فالنزاهة والإيجابية والتفاؤل والحماسة والفطنة والذكاء وتفتح العقل والطموح والعزم والمرونة جميعها سمات مهمة للقائد، كذلك لابد من توافر القدرات الآتية :

القدرة على تحليل المواقف والأحداث والأشخاص والقدرة على فهم الآخرين والقدرة على تحديد الفرص واغتنامها ومواجهة الصعاب والتغلب عليها.

جميعها قدرات مهمة للقائد بالإضافة إلى القدرة على التأقلم السريع مع المتغيرات والقدرة على خوض المغامرة وتحدي المخاطر.



118_ فيتامين خلق الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي لا يحصل بطريقة واحدة فكل فئة من البشر تحفز بطريقة مختلفة وإليك بعض الطرق للحصول على الرضا الوظيفي:

1_ الإنجاز: يعتبر الحافز رقم واحد لبعض الناس لذلك ساعدهم للوصول إلى أعلى انجاز.

2_ التميز: بعض الناس يحفز بتقدير خاص أو مكانة خاصة أو حتى بلقب مميز وإعطاء ميزة خاصة.

3_ فرصة للنمو: أن تنقل الموظفين في المسار الوظيفي إلى مناصب أعلى لإعطاء الفرصة للنمو والتقدم وهذا حافز لكثير من الناس.

4_المسؤولية: بمعنى أن تعطي منصب للآخرين تجعله مسؤول عن ذلك.

5_المكانة الاجتماعية: وتعني الحب والتقدير الذي يلقاه منك كقائد أو التقدير من الزملاء وينتج عن ذلك رضا وظيفي وانتماء تام وغنى عن القول إن ذلك يحقق النتائج الفعالة.



119_ فيتامين أشعل حماسك كقائد

إن برودة الشتاء وظلام الليل لا يبددها إلا النار المشتعلة وحماسة القائد هي تلك الشعلة التي تجعل الآخرين في تيقظ ونشاط دائم، فحافظ على تلك الشعلة مشتعلة لتحريك الآخرين كذلك تحمل المسؤولية الكاملة عن النتائج وحدد الظروف المناسبة للإنجاز؛ كل ذلك يشعل حماسة الآخرين؛ ومن الضروري أن تحافظ على تحفيز الآخرين من خلال عملك وكونك قدوة لهم من خلال السيطرة التامة على مجريات العمل والانضباط الشخصي.

كذلك مما يشعل حماسة الآخرين هو مثابرتك وعدم استسلامك لأي موقف.

وزبدة القول للقيادة الفعالة: الحماس والالتزام التام والمثابرة في مواصلة الجهد.

فأشعل حماستك بهذه الثلاثة وحرك الآخرين نحو الهدف.



120_ فيتامين سبعة عوامل لقوة الانطلاقة

حتى نواصل العمل بنجاح كقادة محفزين نحتاج إلى سبعة أمور:

1_الطاقة : وهي القدرة على مواصلة العمل تحت الضغط ومع العقبات.

2_الالتزام: وهي الحفاظ على القيم المشتركة والتركيز على الهدف وأداء المهام بالشكل المرسوم له.

3_الحفاظ على القوة عند مواجهة التحديات وفي الأزمات.

4_المهارة:ونعني بها المهارات الإدارية والفنية والمهارات الإنسانية.

5_العزم والإصرار: تركيز الجهد لمواصلة العمل.

6_المتعة: للحفاظ على الصحة والحصول على الإثارة لمواصلة الجهد وبذل المزيد من الجهد.

7_المسؤولية : الاستعداد التام بتحمل مسؤولية جميع النتائج مهما كانت.



121_ فيتامين الموظف المناسب

هناك فرصتين للحصول على الموظف المناسب؛ الأولى عند الاختيار من خلال فرز السيرة الذاتية والمقابلة وتكون هذه قبل الحصول على الوظيفة.

أما الفرصة الثانية تكون بعد حصول الموظف على الوظيفة وذلك من خلال المسار الوظيفي وإعادة تأهيله إذا ما ثبت عدم جدواه أو اتضح إنه غير مناسب للوظيفة وحتى نجد الموظف المناسب يجب أن ننظر للاتي : حماسة الموظف واستعداده للوظيفة ، قدرته على التكيف ، قدرته على التعلم قدرته على العمل من خلال الفريق ، القدرة على العمل تحت الضغط الاستعداد لبذل جهد إضافي وتقبل العمل خارج ساعات الدوام والاتجاه الداخلي أو المسؤولية تجاه العمل وكذلك المهارات الإنسانية والفنية والإدارية ، والتوجه الذهني ، هذه بعض السمات والمهارات الأساسية التي لابد أن تتوافر في الموظف المرتقب وإن لم يحالفنا الحظ فهناك فرصة أخرى لتطويره عن طريق التدريب وإعادة التأهيل وهو على رأس العمل.



122_ فيتامين التغذية الراجعة العادلة

إن من أهم الأمور التي تطور القادة والأفراد على حد سواء هو حصولهم على تغذية راجعة عادلة بعيدة عن الانطباعات والآراء الشخصية المجردة فالتغذية الراجعة العادلة تعتمد على الحقائق والموضوعية والدقة في ذلك وتحري الصدق واستخدام الأسلوب المهذب دون جرح مشاعر الآخرين والتركيز على نقاط التطوير والإشادة بنقاط التميز



123_ فيتامين سبعة لا تلتفت إليها

هناك سبع آفات تدمر القائد ونظام القيادة؛ ينبغي الابتعاد عنها تماماً وهي كالآتي :

- الابتعاد عن السلبية والتحلي بالإيجابية في كل المواقف ،
- الابتعاد عن الخوف من الفشل وتقبله كأحد عتبات النجاح ،
- قلة الوقت اللازم للتفكير لابد من تخصيص وقت لذلك ،
- الإسراف في الخضوع للقواعد واللوائح ، خذ الخطوات الرئيسية ولا تغرق في التفاصيل ،
- الابتعاد عن الافتراضيات وتتبع الحقائق والموضوعية ،
- الإسراف في العمل بالمنطق؛ يجب النظر الى الأمور بموضوعية أيضاً.
- الابتعاد عن انك آخر من يوصف بالمبدع بل انت مبدع اطلق العنان لتفكيرك ولخيالك.



124_ فيتامين عشر أمور تصنع القائد المبدع

ان تحقق أهداف المنظمة وتجد الانضباط هذا أمر متاح لجميع القادة فالكل يستطيع فعل ذلك ولكنك كقائد يحدث التغيير والتحول فأنت بحاجة إلى عقلية المبدع وإليك أمور يجب أن تتحلى بها لتكونه قائداً مبدعاً:

1_ التفكير فيما وراء العمل المرئي المحيط بالمشكلات والمواقف.

2_إدراك الافتراضات وتحديها.

3_تحدي التفكير الضيق وتوسيع مجال الرؤية لاستخدام خبرات باقي الافراد والاعمال.

4_تطوير الأفكار من أكثر من مصدر وتطويرها.

5_التدريب على اكتشاف الأشياء القيمة والمفيدة مصادفةً دون السعي وراءها على وجه الخصوص والتمتع بنطاق اهتمام وانتباه واسع.

6_نقل التكنولوجيا من مجال إلى آخر.

7_الانفتاح والاستعداد لاستخدام الفرص أو الأحداث غير المتوقعة.

8_اكتشاف عمليات التفكير والعناصر الأساسية لعقلك من تحليل وتقييم ودمج في عملك.

9_استخدام عقلك الباطن من خلال تجاهل أي مشكلة لتوليد حلول مبتكرة.

10_تسجيل الأفكار والنظريات في عقلك تلقائياً حتى لا تنسى.

125_فيتامين كن كل ذلك

هناك سبع عقول قيادية تفكر بسبع طرق ماذا لو دمجنا هذه العقول في عقل واحد ، نعم سينتج عن ذلك قائد متكامل مؤثر ومبدع لذلك ، كن كل ذلك.

كن القائد المفكر المبدع الذي يولد أفكاراً إبداعية مبتكرة.

كن القائد المبتكر الذي يجلب منتجات وخدمات جديدة إلى السوق أو يغير الخدمات والمنتجات الموجودة حالياً.

كن القائد المخترع الذي يولد أفكار تجارية مربحة جديدة.

كن قائد رائد أعمال يتخيل ويتلقى الأفكار ويترجمها إلى واقع عملي لكي يستقبل أي فرصة سانحة في السوق.

كن القائد المطور للأعمال مسؤول عن الابتكار داخل المنظمة.

كن القائد البطل الذي يحقق المستحيل ويلتزم بتطبيق أفكاره.

كن القائد الراعي الذي يدعم فكرة معينة ويساعد على تخطي العقبات ويرعى فريق العمل، وأخيراً :تذكر قول المصطفى صلى الله علية وسلم (كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته).

ودمت قائداً يحدث التغيير الفعال ويحقق المراد.



الخاتمـــــة

ها قد وصلت إلى نهاية المطاف وحصلت على 125 فيتامين لتولي القيادة بحكمة؛ وآن الآوان أن تعود إلى الكتاب من جديد وتنتقي منه الفيتامين الذي أنت في أمس الحاجة إليه وتضعه في العقل وتمارسه كعادة يومية إلى أن يصبح منهج حياة بالنسبة لك ويصنع ويرتقي بالقائد الذي بداخلك.. فنحن في زمن يعيش أزمة القيادة؛ لذلك يسير الركب في الإتجاه الخاطئ وأنت كقائد بفكرك وتوجهك ومهاراتك وجهدك المدروس تستطيع أن تعيد الأمة إلى المسار الصحيح بإذن الله ...

فانهض ...وأنطلق..

فأنت قائد .

غزاري أحمد

المراجــــــع

- كلمة القيادة – روبن شارما
- التمكين – د.يحيى سليم ملحم
- العادات السبع للناس الأكثر فاعلية – ستيفن كوفي
- أسرار تحليل خط اليد (الجرافولوجي) غزاري أحمد
- القائد آخر من يأكل – سايمون سينك
- من جيد إلى عظيم – جيم كولينز
- تحديات القيادة – جيمس كويزس & باري بوستر
- أعظم 100 فكرة للقيادة الفعالة – دون أديسر
- المستويات الخمس للقيادة – جون سي ماكسويل
- كيف يقود القادة – براين تراسي
- القيادة المرتكزة على المبادئ – ستيفن كوفي
- 21 قانون لا يقبل الجدل في القيادة – جون سي ماكسويل